

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Gerli Alavere

TÖÖ- JA PUHKEAJA KORRALDUS EBATÜÜPILISTE TÖÖSUHETE KORRAL

Magistritöö

Juhendaja
dr.iur Gaabriel Tavits

Tallinn
2017

Sisukord

Sissejuhatus.....	3
1 Ebatüüpilised töösuhted ja nende iseloomulikud jooned	8
1.1 Ebatüüpiliste töösuhete vormid	8
1.1.1 Ajutine töösuhe	9
1.1.2 Osalise tööajaga töösuhe	13
1.1.3 Kolmandaid osapooli kaasavad lepingulised töösuhted	19
1.1.4 Varjatud töösuhe ja füüsilisest isikust ettevõtja	21
1.2 Ebatüüpiliste töösuhete levik.....	25
1.3 Ebatüüpiliste töösuhete kasutus Eesti ettevõtetes	29
2 Ebatüüpiliste töösuhete töö- ja puhkeaja korraldus ning tervishoiu ja –ohutuse nõuded	33
2.1 Töö- ja puhkeaja korraldus kehtivas õiguses	33
2.2 Tervishoiu ja –ohutuse nõuded.....	42
2.3 Ebatüüpiliste töösuhete mõju ja selle põhjused töötaja tervisele ja ohutusele.	49
2.3.1 Ajutise töösuhte mõju töötaja tervisele ja heaolule.....	51
2.3.2 Kolmepoolse töösuhte ehk renditöö mõju tervisele ja heaolule.....	53
2.3.3 Osalise tööajaga töösuhte mõju tervisele ja heaolule.....	55
2.3.4 Füüsilisest isikust ettevõtja ja alltöövõtu mõju tervisele ja heaolule	56
Kokkuvõte	62
Working and rest time arrangement of non-standard employment	67
Kasutatud materjalide loetelu.....	71
LISA.....	77

Sissejuhatus

Eestis kehtiva töölepingu seaduse eesmärk on reguleerida töösuhet konkreetse tööandja ja töötaja vahel. Ühiskonna areng ja sellega kaasnevad muudatused majanduselus on endaga kaasa toonud ka muudatused töösuhetes. Kuivõrd viimase paari aastakümne jooksul on maailm arenenud ning ühes sellega on arenenud ka töösuhted, ei vasta selline regulatsioon ainuüksi enam nüüdisaegsele tööturu vajadustele. Inimestel tekib järjest enam vajadus paindliku tööaja järgi, sõltuvalt nende vaimsest või füüsilisest võimekusest või mõnest muust faktorist.¹ Samuti ei soovita enam kogu oma elu töötada ainult ühe tööandja heaks, vaid eesmärk on saada erinevaid kogemusi ja võimalusi eneseteostuseks. Teisest küljest leidub inimesi, kes ei soovi töötada ainult ühe konkreetse tööandja juures kindlaksmääratud kohas ja ajal, vaid pakkuda teenust erinevatele tööandjatele korraga, seejuures sõltumata konkreetsest tööajast ja –kohast. Samuti leidub tööandjate seas neid, kes ei vaja endale püsivat töötajat, vaid lisatööjõudu rakendatakse ainult teatud ülesande või projekti läbiviimiseks. Seega ajal, mil töötajal on tööandjaga paindlik töölepinguline suhe, saavad kasu mõlemad pooled, kus üks pool saab planeerida aega töö- ja isikliku elu vahel ning teine osapool rakendab tööjõudu vajadus- või eesmärgipõhiselt.

Sotsiaalne ja majanduslik areng ja sealhulgas eelkõige suurenenud vajadus paindlikkuse järele nii töötajate kui tööandjate poolt, aga ka laialdasem kasutus arenenud infotehnoloogia osas, on andnud tõuke uutele töövormidele. Siiski käesoleval hetkel teatakse vähe selle kohta, mis on need uued tekkivad töövormid ja kuidas sellised töövormid mõjuvad töökohtade loomisele, tööturu integratsioonile ja töötingimustele.² Järjest enam keskenduvad nii siseriiklikud, kui ka rahvusvahelised tööõigusega tegelevad organisatsioonid oma töös just ebatüüpiliste töösuhete väljaselgitamisele ning iseloomustamisele, tuues välja probleemkohad, mis on nimetatud töösuhete levimisel ja rakendamisel tekkinud. Siinkohal on oluline, et ei võideldaks vastu maailma tööõiguses toimuvatele muutustele, soovides, et töösuhete regulatsioonid säiliks nii nagu nad on varasemalt olnud. Majanduslikku arengut peaks pidama pigem positiivseks näitajaks ning seetõttu tuleks ka tööõiguse ja töösuhete muutust ennekoike toetada ning analüüsida ja välja selgitada, millised probleemid või kitsaskohad nimetatud muutustega kaasnevad ja püüda selliseid probleeme lahendada ning riske maandada, et areng seisma ei jääks.

¹ International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects – Geneva: ILO. 2016, lk 2

² I.Mandl, Overview of New Forms of Employment. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016, lk 7

Eestis tõusetus paindliku tööaja teema päevakorda 2015ndal aastal, kui meedias kajastati erinevaid arvamusi ning seisukohti. Probleemkoht ei ole mitte ainult paindlikus töö- ja puhkeajas, vaid tänapäeval on küsimus ka töökohas, kui töötajad sooviks teha tööd n-ö kodukontoris, kus tööandjal puudub reaalne kontroll oma töötaja üle. Tööleping eeldab tööaja ja töötegemise koha kindlaksmääramist, seega pole vabakutselise tööd võimalik lepinguga reguleerida. Jääb võimalus kasutada käsundus- või töövõtulepingut, mõlemad aga jätavad töövõtja ilma sotsiaalsetest garantiidest. Mida noorem on inimene, seda vähem huvitab teda olla surutud üheksast-viieni-raamidesse.³ Eestis toimuv diskussioonis on leitud, et Eesti töölepingu seaduse jäikus on ettevõtjate hinnangul kinni 20 aasta taguses tootmisajastus. Töövormid on seaduses selgelt aja- ja kohapõhised, samas kui tööd tehakse aina enam projekti- ja tulemuspõhiselt.⁴ Muuhulgas arvatakse, et mida paindlikum on seadusandlus, seda suurem on tööhõive, sest paindlikkus aitab tööturule ka riskigrupid, kelle jaoks muidu on tööturule sisenemine väga raske. Arvamuse kohaselt muudaks töösuhteid paindlikumaks töötundide arvust loobumine ning selle asendamine ajavahemikega. Samuti võiks puhkuse arvestus olla protsentuaalne, mis aitaks ametlikult tööturule tuua inimesed, kes ei soovigi täistööajaga töötada või kindlas kohas ja kindlal ajal töötada.⁵ Otsesed ettepanekud Sotsiaalministeeriumile töö- ja puhkeaja regulatsiooni muutmiseks esitas Eesti Tööandjate Keskliit, milles toodi välja, et kehtivad õigusaktid võimaldavad ka juba praegu teatud ulatuses tööandjal ja töötajal omavahel kokkuleppeid sõlmida, kuid praktikas on paindlike töösuhete rakendamisel mitmeid takistusi ja seda just töölepingu seaduse kontekstis.⁶ Ettepaneku kohaselt aitaks tööaja regulatsiooni paindlikumaks muuta see, kui töötunde saaks töölepingus kokku leppida vahemikuna, mitte täpselt fikseeritud arvuna. See oleks näiteks osalise tööaja puhul eelis tööandjatele, kus töötundide arv võib töötundide vahemiku alusel igakuiselt kõikuda, samas kui töötunnid oleks täpselt fikseeritud ning ühel kuul töökoormus kasvab, peab tööandja ületunnid töötajale huvitama. Samuti leitakse, et tähtajalise töölepingu pikendamise kordade arv võiks olla suurem, enne kui tööleping muutub tähtajatuks. Tööaja paindlikumaks muutmise positiivse näitena käsitletakse Rootsit, kus kasutatakse 6-tunniseid tööpäevi. Rootsi asjaomane seadus näeb ette, et tööaeg ei või olla enam kui 40 tundi.⁷ Eestis aga vastupidiselt on sätestatud, et töötaja töötab 40 tundi seitsmepäevase vahemiku jooksul.

³ Töölepingu seadus on ajale jalgu jäänud, Äripäev 02.11.2015. Arvutivõrgus: <http://www.aripaev.ee/juhtkiri/2015/11/02/toolepinguseadus-on-ajale-jalgu-jaanud> (30.03.2017)

⁴ M. Jaakson. Eesti tööseadus eelmises sajandis, Äripäev 29.10.2015. Arvutivõrgus: <http://www.aripaev.ee/uudised/2015/10/29/eesti-tooseadus-eelmises-sajandis> (30.03.2017)

⁵ Ibid.

⁶ Tööandjate Keskliit. Ettepanekud töö- ja puhkeaja regulatsiooni muutmiseks, 08.04.2016. Arvutivõrgus: <https://www.employers.ee/seisukohad/ettepanekud-too-ja-puhkeaja-regulatsiooni-muutmiseks/> (30.03.2017)

⁷ Working hours act, 1982:673, non-official translation, lk 2. Arvutivõrgus: <http://www.government.se/49d4f9/contentassets/1b29fd35b2544f13875137beab80911a/1982673-working-hours-act.pdf> (30.03.2017)

Mõne üksiku sõna erinevus Rootsi seaduses on võimaldanud Rootsi tööandjatel kehtestada lühemad päevad, seejuures ei ole tööandja pidanud töötajat osalise tööajaga tööle võtma.⁸ Eelnevast tulenevalt nähtub, et paindlik töö- ja puhkeaeg ning töökoha korraldus on käesoleval hetkel oluline teema, kuna muutused maailmas ja ka Eestis on tekitanud olukorra, kus leitakse, et hetkel töösuhteid reguleerivad sätted tuleks üle vaadata just selles aspektis, et need vastaksid tänapäevastele töökorralduslikele nõuetele.

Magistritöö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, kas käesoleval hetkel Eestis kehtiv töölepingu seadus on niivõrd paindlik, et lubaks kasutada ebatüüpilisi töösuhteid või pigem takistab ebatüüpiliste töösuhete levikut. Seejuures on esmakohal töö- ja puhkeaja korralduse tagamine ning töö- ja puhkeaja reguleerimine. Teisalt tuleb paindliku töö- ja puhkeaja kõrval arvestada ka töötervishoiu- ning tööohutuse nõudeid, et tagada töötajatele ohutud töötingimused ning töökeskkond. Eelnevast tulenevalt on käesolev magistritöö jaotatud kahte peatükki.

Käesoleva töö esimeses peatükis analüüsib autor, mida täpsemalt kujutab endast ebatüüpiline töösuhe ja milliseid ebatüüpiliste töösuhete vorme töö tegemiseks kasutatakse ning milles konkreetsemalt välja toodud töösuhete ebatüüpilisus seisneb. Kõige lihtsamini öelduna mõistetakse ebatüüpilise töösuhte all sellist töösuhet, mis ei kuulu tüüpilise täistööajaga tähtajatu töösuhte alla. Kuna ebatüüpilisus võib erinevate töösuhete puhul seisneda erinevates nüanssides, on oluline välja tuua iga ebatüüpilise töösuhte erisused ning iseloomulikud jooned. Antud töö raames analüüsib autor eelkõige tähtajalist või ajutist töösuhet, osalise tööajaga töösuhet, renditööd ja võlaõigusseaduse sätete alusel sõlmitud töösuhet ning nende kategooriate alla kuuluvaid teisi töövorme. Sellise jaotuse aluseks on Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni uuring.⁹ Oluline on ebatüüpiliste töösuhete juures asjaolu, et ebatüüpilisuse all mõistetakse koheselt, et tegemist on tavapärasest teistsuguse töösuhtega, mis võib endaga kaasa tuua erinevaid riske ja ohte. Seejuures on oluline mõista, et ebatüüpilisuse puhul ei tohiks tõmmata paralleele ohtlikkusega, sest ka tavapärasel töösuhtel võib leiduda asjaolusid, mis muudavad töö töötaja jaoks ohtlikuks või riskantseks. Seda on oluline silmas pidada töö- ja puhkeaja reguleerimisel ning sellega seotud töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tagamisel.

⁸ E. Lumiste, E. Uusväli. Advokaadid: lühem tööpäev tõstab töötajate produktiivsust ja motivatsiooni, Postimees 04.01.2017. Arvutivõrgus: <http://majandus24.postimees.ee/3968109/advokaadid-luhem-toopaev-tostab-tootajate-produktiivsust-ja-motivatsiooni> (30.03.2017)

⁹ International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects – Geneva: ILO. 2016

Kuna ebatüüpiliste töösuhete levik ei ole aktuaalne teema ainult Eestis, on selliste töösuhete leviku juures oluline märgata, kuidas riigiti lähenetakse ebatüüpiliste töösuhete reguleerimisele ning kas ja kuidas sellised regulatsioonid erinevatel riikidel on sätestatud. Käesolevas magistritöö esimeses peatükis on iga ebatüüpilise töösuhte juures võrreldud Saksamaa, Inglismaa ning Iirimaa ebatüüpiliste töösuhete regulatsioone ning praktikat, samuti seda, kuidas õiguslikus reguleerimises on pööratud tähelepanu töösuhete ebatüüpilisuse aspektidele. Endiselt on üheks suurimaks ja üsna selgeks töölepingu eristamise kriteeriumiks just töölepingu tüüp, mille erinevus seisneb ühelt poolt tähtajatu ja täistööajaga töösuhtes ja teiselt poolt teistes kõikvõimalikes muudes töösuhetes¹⁰ Võrdlev käsitus keskendub regulatsioonidele, missuguseid õiguslikke lahendusi on välisriigid oma siseriiklikus õiguses kasutusele võtnud. Samuti selgub analüüsi käigus, millised ebatüüpilised töösuhted on nendes konkreetsetes riikides levinud.

Kuivõrd käesolev magistritöö analüüsib ebatüüpiliste töösuhete levikut ja regulatsiooni Eestis, on oluline keskenduda ka tööandjate ja töötajate soovile selliseid töösuhteid kasutada. Iga töösuhte puhul ettevõtte töömahust ja –korraldusest sõltuvalt on tööandja see, kes otsustab, millise töösuhte alusel ta oma ettevõttesse töötajat vajab. Kindlasti leidub ka tööandjaid, kes on töötajaga sõlminud tavapärase täistööajaga töösuhte töölepingu seaduse § 43 alusel, kuid pidanud põhjusega seda muutma ja valima ebatüüpilise töösuhte, kas siis tulenevalt töötajast või tööandjast. Seetõttu on autor käesoleva magistritöö raames koostanud tööandjatele suunatud küsimustiku, mis analüüsib, kuivõrd teadlikud on tööandjad ebatüüpiliste töösuhete korraldusest ning kui alati oleks tööandjad nimetatud töösuhete kasutamisel oma ettevõtetes tavapärase täistööajaga töösuhte rakendamise asemel. Samuti on autor uurinud, kas tööandjad leiavad, et käesolev töölepingu seadus takistab ebatüüpiliste töösuhete rakendamist ning leiavad, et töölepingu seadus vajab täiendavaid sätteid, mis aitaks just selliste töösuhete levikule kaasa.

Töö teises peatükis analüüsib autor ebatüüpiliste töösuhete valguses töö- ja puhkeaja korraldust ning seda, kuivõrd need erinevad tüüpilisest täistööajaga töösuhetest. Ühtlasi keskendub autor sellele, kas praeguste töö- ja puhkeaja regulatsioonide pinnalt saaks kasutada ebatüüpilisi töösuhteid, mis eeldavad paindlikku tööaega. Töö- ja puhkeaja kõrval on teiseks oluliseks aspektiks see, kuidas ebatüüpilised töösuhted võivad mõjutada inimese tervist ja

¹⁰ W.Eichhorst, V.Tobsch. Has atypical work become typical in Germany. ILO, 2013; lk 1

ohutust. Nende kahe asjaolu reguleerimiseks tuleb muu hulgas jälgida Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ, mis reguleerib töö- ja puhkeaja korraldust ning toob välja, millised on miinimumnõuded, mida tuleb töösuhete sõlmimisel silmas pidada ning kuidas neid nõudeid siduda ebatüüpiliste töösuhetega. Oluline on ka siinkohal käsitus töötervishoiu- ja tööohutuse teemal ning kuidas on see tagatud olukorras, kus töötaja ja tööandja vahel on ebatüüpiline töösuhe ning sõltuvalt töösuhete eripärast ei pruugi töötaja füüsiliselt tööandja poolt ette nähtud töökohas viibida, mis on tööandja kontrolli all. Ebatüüpiliste töösuhete puhul võib töötaja töötundide arv varieeruda ja erineda tavapärasest töösuhetest. Töötaja tervise ja heaolu kaitseks tuleb mõelda ja analüüsida asjaolu, kuidas teostada kontrolli ebatüüpiliste töösuhete alusel töötava töötaja töötundide arvu üle, et välistada ülekoormusest tekkivaid terviseprobleeme. Ühe võimaliku variandina on uuritud tööajakontode kasutamist, mille täpsemat sisu autor antud peatükis analüüsib. Teise peatüki raames on autor analüüsinud ka töökoha ja töökeskkonna tingimusi. Kuna töötervishoiu- ja tööohutuse seadus on eelkõige suunatud ettevõtte territooriumil asuvale töökoha tingimustele, siis paindliku töösuhete rakendamisel ei pruugi töötaja enam üksnes ette nähtud kohas töötada, vaid teeb seda mujal endale sobivas kohas. Seetõttu on vajalik analüüsida, kas töötaja töökoha muutus on seaduse sätetega kooskõlas ning kes peab sellisel juhul tagama vajalikud töötingimused töö teostamiseks. Ebatüüpiliste töösuhete levik võib kaasa tuua ka erinevaid mõjusid töötajatele, millest tulenevalt analüüsib autor käesoleva magistritöö teises peatükis ka nimetatud mõjusid ning nende põhjuseid, tuues välja õiguslikult probleemsed kohad ja võimalused lahenduste leidmiseks.

1 Ebatüüpilised töösuhted ja nende iseloomulikud jooned

1.1 Ebatüüpiliste töösuhete vormid

Ebatüüpilise töösuhte mõiste selgitamiseks puudub ametlik definitsioon. Samas mõistetakse ebatüüpilise töösuhte all töösuhet, mis eristub tavapärasest töösuhetest, kus töötaja töötab ühe tööandja heaks ettenähtud töökohal täistööajaga 40 tundi nädalas ning on tööandja reaalse kontrolli all. Siinkohal analüüsib autor peamist nelja erinevat ebatüüpilist töösuhet ning toob välja antud töösuhteid iseloomustavad jooned ja kuidas need eristuvad tavapärasest töösuhetest. Analüüsitavate töösuhete liikide aluseks võttis autor Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni uuringu, mis keskendub mitte ainult Euroopas levivatele töösuhetele, vaid maailmale tervikuna.

Järgnevalt analüüsitud nelja liiki ebatüüpilisi töösuhteid hõlmavad laia variatsioone töösuhete korraldustest, mida on maailmas leitud. Enne iga ebatüüpilise töösuhte analüüsimist eraldi, tuleks vaadata kuidas erinevad ebatüüpiliste töösuhete vormid võivad olla omavahel vastastikku seotud, sest ühe töösuhte raames võib olla kasutusel kaks või enamgi ebatüüpilise töösuhte vormi. Näiteks juhul, kui töötaja töötab osalise tööajaga ettevõttes, mis on palganud töötaja omakorda läbi tööhõiveagentuuri ehk kasutatakse renditööjõudu, on tegemist kahe erineva ebatüüpilise töösuhte sidumisega ühte töösuhtesse.¹¹ Tähtajaline töö ja ajutine renditöö seonduvad omavahel, sest paljudes riikides on see seaduslik töösuhte vorm, mida tööhõiveagentuur ja töötaja saavad kasutada. Füüsilisest isikust ettevõtjate puhul võib tunduda, et nad on õiguslikult eraldatud ebatüüpilise töösuhete vormidest, kuid tegelikult on see töösuhte vorm nii öelda hallil alal tavalise töösuhte ja üksikettevõtja vahel ning piirid ei ole piisavalt selged, et seda eristada.¹² Seega ebatüüpiliste töösuhete kasutamise puhul on töösuhte vormi määratlemine keerulisem, kui töösuhe sisaldab endas rohkem kui ühte ebatüüpilise töösuhte vormi.

Ebatüüpiliste töösuhete areng on samuti seotud konkreetse riigi majandusliku olukorraga. Näiteks oli Saksamaal selgelt näha kohe pärast majanduskriisi, et seal oli teinud tööhõive läbi suure muutuse. Kui paljude arenenud riikide tööhõive langes majanduskriisi tagajärjel, siis Saksamaal ilmneseid juba sel ajal mõningad ebatüüpilised töösuhted, mis hoidsid

¹¹ International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects – Geneva: ILO, 2016., lk 21

¹² *Ibid.*, lk 21-22

majanduslanguses tööga hõivatud isikute arvu kriisile eelneva perioodi tasemel.¹³ Pärast majanduslangust suurenes ebatüüpilise töösuhte osakaal, mille tõus on kestnud käesoleva hetkeni, mis aitas säilitada tööhõive taset lähedal kriisieelsele tasemele.¹⁴

1.1.1 Ajutine töösuhe

Ajutist töösuhet on kahte liiki, millest esimene on konkreetse tähtajaga töö, milleks on töösuhe ühe töötaja ja tööandja vahel piiratud ajaks ning teiseks liigiks on juhutöö. Ajutise töösuhte lõpp on kaudselt või selgesõnaliselt seotud mingi tingimusega, milleks võib olla täpne kokkulepitud kuupäev, kindla sündmuse esinemine või konkreetse ülesande või projekti lõppemine, millega lõppeb ka töösuhe.¹⁵ Ajutise ja tähtajalise töösuhte tingimused ei ole rahvusvahelisel tasemel üheselt reguleeritud. Kõige detailsem regulatsioon tähtajalise töösuhte defineerimiseks tuleneb Euroopa Liidu direktiivist 1999/70/EÜ. Direktiiv käsitleb ebamäärase pikkusega lepinguid kui üldist töösuhte vormi töötaja ja tööandja vahel, kuid tähtajaline töösuhe võib vastata teatud tingimustel nii tööandja kui ka töötaja vajadustele või huvidele. Direktiivis välja toodud kokkuleppe kohaselt mõeldakse termini “tähtajaline töötaja” all isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles töölepingu või töösuhte lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, ülesande lõpetamine või sündmuse toimumine.¹⁶

Statistika põhjal võib öelda, et tähtajalist töösuhet kasutatakse erinevates riikides väga varieeruvalt ning kõige rohkem tõusis tähtajalise töösuhte kasutajate hulk just Euroopa riikides, kus on üldiselt hakanud ebatüüpilised töösuhted rohkem levima alates 1980ndast aastast. Tegelikuses on tähtajalised töölepingud töösuhetes alati eksisteerinud. Ettevõtete jaoks annab see võimaluse paindlikkuseks, vastates nõudluse vajalikkusele, asendada ajutiselt äraolevaid töötajaid või uute töötajate hindamiseks enne, kui pakkuda neile ilma lõpptähtajata töölepingut. Samuti võib tähtajaline töösuhe olla atraktiivne töösuhte vorm ka töötajatele,

¹³ W.Eichhorst, V.Tobsch. Not so standard Anymore? Employment duality in Germany. Germany 2014; lk 3-4

¹⁴ W.Eichhorst, The Unexpected Appearance of a New German Model. Germany, 2012; lk 2

¹⁵ M.Aleksynska, A.Muller, Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts. Geneva, 2015, lk 1

¹⁶ Euroopa Nõukogu Direktiiv 1999/70/EÜ, 28. juuni 1999, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lk 371. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=ET> (28.01.2017)

kuna neil on võimalus siseneda või uuesti integreeruda tööturule, saada töökogemusi või arendada oskusi ning laiendada sotsiaalseid ja professionaalseid võrgustikke.¹⁷

Tähtajaliste töösuhete kasvuga seoses tekib väljakutseid, kui tähtajalise töösuhte sõlmimine ei ole vabatahtlik valik töötajatele või töötingimused alalise töösuhtega töötajatele ja tähtajalise töösuhtega töötajatele on lepingutes erinevad. Samuti näitavad uuringud, et tähtajalise töölepinguga töötajad liiguvad suurema tõenäosusega töötusetuse või passiivsuse suunas võrreldes tavaliste töötajatega, pakkudes vähem stabiilsust ja palka töötajatele, kes töötavad tähtajalise töölepinguga. Põhjus võib olla selles, et tähtajaline töösuhe pakub tavaliselt madalamate tingimustega kaitset töösuhte lõppemise osas, kuna tööandja ei pea selgitama töölepingu lõpetamist millegi muuga peale selle, et lepingus kokku lepitud tähtaeg on saabunud. Mõningates riikides kehtiva pretsedendiõiguse kohaselt võib töötajal olla mõistlik ootus selles osas, et nende tähtajalist töölepingut uuendatakse. Teine oht seoses tähtajalise töösuhtega seisneb töötasu ebavõrdses jagunemises alalise töötaja ja tähtajalise töötaja puhul. Samuti võivad tähtajalised töötajad olla vastumeelsed ametiühingutega ühinemisel, sest kardavad, et nende lepinguid seetõttu ei uuendata.¹⁸

Kuna tähtajaline töösuhe on tõusev trend, peab sellise töövormi regulatsioon tasakaalustama töötajate vajadusi, et vähendada nende haavatavust selles osas, mis puudutab tähtajalist töösuhet. Eriti oluline on antud juhul kindlustada see, et töötajaid ei diskrimineeritaks palkade ja sotsiaalsete hüvede osas, samuti koolituste tagamise ja kollektiivläbirääkimiste osas. Samuti on tähtis, et töötajad saaksid lihtsasti liikuda niisugustele töökohtadele, kus on võimalik töötada tähtajatu töölepingu alusel.

Tähtajalise töösuhte reguleerimiseks peab olema olemas õiguslik raamistik, kuid täpsustavad regulatsioonid tuleb viia riigisisesse õigusesse, et arendada tähtajalise töösuhte kasvu. Täpsustavad sätted on olulised, et tähtajalist tööd ei hakataks ära kasutama selleks, et vähendada töösuhete lõpetamise tasusid ning töötasu lähedaste maksute tõstmiseks. Seetõttu on oluline, et toimuks arutelu, kuidas paremini reguleerida tähtajaliste töösuhete seadusandlust, et ei hakataks antud töösuhte vormi negatiivselt ära kasutama.¹⁹

¹⁷ M.Aleksynska, A.Muller, Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts. Geneva, 2015, lk 2-3

¹⁸ *Ibid.*, lk 3-5

¹⁹ *Ibid.*, lk 9

Iirimaal on kasutust leidnud tähtajalise töösuhte eriliik (inglise k *interim management*), kus ettevõtte vajab endale ajutiselt teatud ajaks või projekti raames vajalike oskustega töötajat, kellega töösuhe lõpetatakse, kui selline vajadus ära langeb. Antud olukord võib tekkida näiteks juhul, kui ettevõttes on käimas suured muutused ning konkreetne vajadus sellise töötaja järgi on ajutine ning töökoht pole püsiv. Iirimaal on selliste töötajate õiguslik positsioon reguleeritud tähtajalise töölepinguga töötajate kaitse seadusega.²⁰ Viidatud seaduse kohaselt on konkreetse eesmärgi saavutamiseks sõlmitud tööleping käsitletud kui tähtajaline tööleping, kuna tööd teostatakse vaid teatud ajaperioodil. Iirimaa seaduse kohaselt ei tohi nimetatud töölepingu alusel töötavaid töötajaid kohelda kehvemini kui tähtajatu töölepingu alusel töötavaid isikuid. Samuti on sellistel töötajatel õigus tähtajatule lepingule kui nad on järjepidevalt töötanud rohkem kui neli aastat, välja arvatud olukorras, kus esineb objektiivne õigustus sellele, et tegemist on ikkagi tähtajalise töösuhtega.²¹ Eestis rakendatakse eelpool kirjeldatud töösuhet just avalikus teenistuses ja erinevates programmides ning projektides. Eestis, sarnaselt Iirimaaga, arvatakse selline töösuhe tähtajalise tööajaga töösuhte kontseptsiooni alla. Kuivõrd Iirimaal võib tähtajaline tööleping kehtida järjepidevalt neli aastat, siis Eesti töölepingu seaduse kohaselt on see aeg viis aastat. Muid spetsiifilisemaid regulatsioone sellise töövormi jaoks Eesti töölepingu seaduses sätestatud ei ole.²²

Teiseks ajutise töösuhte liigiks on juhutöö, mille all mõistetakse töösuhet, mida tehakse väga lühikese ajaperioodi jooksul, aeg-ajalt või katkendlikult, nagu näiteks teatud arv tunde, päevi või nädalaid. Juhutöö on üldjuhul mitteformaalne ning seetõttu ka väga sageli arvatud välja töösuheteid käsitlevatest regulatsioonidest. Olenemata sellest, et juhutööd on reguleeritud kui ühte töösuhte vormi mitmetes jurisdiktsioonides, puudub juhutöö mõistel ühine õiguslik definitsioon. Sellegipoolest on mõned üldistavad tunnused identifitseeritavad. Näiteks on juhutöö ja tähtajalise töö ühiseks elemendiks tähtajalisus, katkev või juhuslikku laadi töö. Lisaks on juhutööd selgitatud kui töösuhet, mis on ebastabiilne või defineeritud konkreetse tööna, mida üldjuhul saab lõpule viia lühikese aja vältel, samuti ka ajutise või hooajalise tööna.²³ Juhutöö puudutab iseäranis neid inimesi, kes tõenäoliselt on madalama haridustasemega või noored. Juhutöö korraldusi on peamiselt leitud põllumajandus- ja

²⁰ Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003. Arvutivõrgus: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2003/act/29/enacted/en/html> (30.03.2017)

²¹ A. Kerr, New forms of employment in Ireland. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016, lk 250-251

²² G. Tavits, New forms of employment in Estonia. Kluwer Law International, BV, The Netherlands. 2016 lk 195-196

²³ International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO. 2016, lk 22-24

tootmissektoris, kus eelnevad teadmised ei ole nõutavad ja väljaõpe toimub kohapeal nagu näiteks lihttöölise, kaubandus- ja käsitöö töötajate seas.²⁴

Osa riike ei kasuta töösuhete reguleerimisel mõistet juhutöö, vaid reguleerivad seda tööd kui päeva- või tunnitööd, mis on tihti väga sarnane mõne teise riigi juhutöö regulatsioonile. Põhimõtteliselt on ühte ja sama töösuhet defineeritud teisiti, kuid töösuhete sisu ja töö reguleerimine toimub ikka sarnaselt. Samuti on õiguskordi, kus arvatakse juhutöö just tähtajalise töö üldise kontseptsiooni alla, mitte ei käsitle seda kui eraldiseisvat töösuhet tööandja ja töötaja vahel.²⁵ Seega on oluline märgata, et ebatüüpiliste töösuhete puhul võib ühte töösuhet defineerida erinevalt, kuid sisu poolest mõeldakse ühte ning sama. Riigiti võivad töösuhete mõisted erineda, kuid süvenedes töösuhete sisusse ning iseloomu, võib selguda, et tegemist on ühe ja sama vormiga, mille ühe riigi definitsioon erineb teise riigi definitsioonist.

Saksamaa on üks nendest riikidest, kes on osalise tööaja ja tähtajalise töölepingu seaduses²⁶ sätestanud ka juhutöö regulatsiooni, mis sisaldab muuhulgas hooajalist tööd. Seaduse regulatsiooni kohaselt on töölepingu kestus piiratud kindla kuupäeva saabumisega või tuleneb töölepingu lõpptähtaeg töö olemusest ja kvaliteedist, mida töötaja oli kohustatud tegema. Juhul kui töö on seotud konkreetse projektiga, saab tähtajalise lepingu sõlmida ainult siis, kui tööülesanne on ajutise iseloomuga, tuleneb tavapäraste tööülesannete baasilt ning on selgelt sõltumatu. Mis puudutab hooajalist tööd, võib öelda, et töölepingu fikseeritud lõpp on õigustatud, sõltumata sellest, et töötaja võib järgmisel hooajal teha sama tööd.²⁷ Seega võib antud juhul öelda, et Saksamaa on regulatsiooni koostamisel lähtunud maailmas levinud arusaamast ning tööõiguses selguse loomiseks otsustanud kehtivasse õigusesse sisse viia täpsustatud regulatsioonid, mitte ainult lähtuda tähtajalise töölepingu regulatsioonidest. Iirimaa seadusandlus reguleerib samuti teatud määral juhutööd. Täpsemalt töötajate kaitse seadus kohaldub osalise tööajaga töötajatele, kelle töö on juhutöö alla liigitatav. Sama seadus näeb ette, et osalise tööajaga töötajaid vaadatakse kui juhutöö tegijaid, kui ta on tööandja juures töötanud alla kolmeteistkümne nädala ning töö iseloom ei ole selline, mida võiks

²⁴ C.Dumas, C.Houndre, Non-standard forms of employment in Uganda and Ghana. Geneva, 2016, lk 18.

²⁵ International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO. 2016, lk 24-25

²⁶ Act on Part-Time and Fixed-Term Contracts. Arvutivõrgus: <http://www.mayr-arbeitsrecht.de/wp-content/uploads/2016/05/Part-Time-and-Limited-Term-Employment-Act.pdf> (30.03.2017)

²⁷ B.Waas, New forms of employment in Germany. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016 lk 223

põhjendatult pidada hooajaliseks tööks. Neid töötajaid võib kohelda vähem soosivamalt kui täistööajaga töötajaid, kui selline käitumine on objektiivselt õigustatud.²⁸

Kokkuvõtvalt võib öelda, et nii tähtajaline töösuhe kui ka juhutöö on oma olemuselt üpris sarnased, kuid eelnevast analüüsist nähtub, et erinevates siseriiklikes õiguskordades on rohkem keskendunud tähtajalise töösuhte reguleerimisele, et vähendada töötajate riske, kes töötavad tähtajalise töölepingu alusel. Samas juhutöö puhul ei ole asutud neid riske veel maandama. Eestis kehtiv töölepingu seadus reguleerib tähtajalist töösuhet, seda küll üpris pealiskaudselt ning tõlgendamiseks on jäetud palju ruumi. Samas juhutöö kohta puuduvad regulatsioonid täielikult ning ei ole teada, kas ka Eestis arvatakse juhutöö tähtajalise töösuhte kontseptsiooni alla. Seega võib öelda, et juhutöö saaks arvata ka tähtajalise töölepingu alla, kui töötaja ja tööandja lepivad kokku töö lõpptähtaja. Samuti tuleb töölepingu seaduse kohaselt töölepingus kokku leppida konkreetne töötundide arv, et töötajal oleks selge, mida temalt oodatakse. Töö iseloomust sõltub, kas töötajal on võimalik tööd teha ainult tööandja ettevõtte territooriumil või saab ta töökoha ise oma soovi järgi valida. Kuivõrd Eesti töölepingu seadus on keskendunud eelkõige töökohale, mis asub tööandja ettevõtte territooriumil, tuleb analüüsida, kas kehtivate regulatsioonide kohaselt oleks võimalik tööd teostada ka mõnes teises kohas, ilma seadusega vastuollu minemiseta. Nagu käesolevas alapeatükis kirjeldatud riikide võrdlusest nähtus, siis juhutööd reguleeritakse enamasti kui tähtajalist töösuhet. Seega Eesti töölepingu seadus ei takistaks juhutöö levikut, kui nimetatud töösuhe arvatakse Eestis tähtajalise töösuhte kontseptsiooni alla. Küsimus on aga selles, mitu sellist juhutöö töölepingut võib järjest sõlmida nii, et töösuhe ei muutuks tähtajatuks. Töölepingu seaduse § 10 lg 1 lubab tähtajalist töölepingut sõlmida kaks korda, muutumata seejuures tähtajatuks. Seega nimetatud regulatsiooni muutmise vajalikkust tuleks analüüsida tööandjate ja töötajate vajaduste põhisel, et välja selgitada, kas praktikas tekib probleem selles osas, et tööandja ei saa töötajaga sõlmida näiteks kolm järjestikust tähtajalist töölepingut. Vastasel juhul ei takistaks töölepingu seadus juhutöö kui tähtajalise töö levikut Eestis.

1.1.2 Osalise tööajaga töösuhe

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon käsitleb osalise tööajaga töötaja mõiste all töötajat, kelle töötundide arv, mis on arvutatud nädalapõhiselt või võetud teatud perioodi jooksul keskmiste

²⁸ A. Kerr, New forms of employment in Ireland. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016, lk 251

töötundide põhjal, jääb võrdluses alla täistööajaga töötavate isikute tööajale.²⁹ Sarnane definitsioon on kasutusel ka Euroopa Nõukogu direktiivis 97/81/EÜ, mis ütleb, et töötaja töötab osalise tööajaga, kelle nädala alusel või ühe aasta pikkuse tööperioodi keskmisena arvutatud normaaltööaeg on lühem kui võrreldava täistööajaga töötaja normaaltööaeg.³⁰ Osalise tööaja definitsioon Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsioonis jääb väga laiaks ning ei sisalda endas konkreetset töötundide arvu, mille kohaselt eeldatakse, et töötaja töötab osalise tööajaga. Selles küsimuses on siseriiklikud õiguskorrad paljudes riikides omaks võtnud erinevad lähenemised. Samuti tuleb silmas pidada fakti, et töötundide arv, mis on arvesse võetud tavalise täistööajaga töötajate puhul, sõltub teatavatel juhtudel elukutsest või tegevusest. Mõned riigid defineerivad osalist tööaega sarnaselt konventsioonile, teised jällegi on osalise tööajaga töötajatele määranud maksimaalse töötundide arvu. Vähesed riigid on loonud minimaalse töötundide arvu osalise tööaja puhul, millest allapoole ei tohiks töötundide arv jääda.³¹ Eesti õiguses kõik töösuhted, mille töötundide arv jääb alla 40 tunni nädalas, on osalise tööajaga töösuhted.

Olukorras, kus õiguslikud ja statistilised osalise tööaja definitsioonid erinevates riikides ei kattu, võib tekkida hall-ala, kus osalise tööajaga töötajad, kelle töötundide arv on üle kolmekümne tunnise lävendi, võivad olla määratletud riikliku õiguse järgi osalise tööajaga töötajate alla, kuid nad ei ilmu sellesse statistikasse. Olukorras, kus töötajad töötavad mitmes kohas osalise tööajaga ning nende töötundide koguarv ületab täistööaja töötundide arvu, ei ole nad enam tegelikkuses osalise tööajaga töötajad, kuid siiski kajastuvad nad statistikas kui osalise tööajaga töötajad.³² Seega võib öelda, et osalise tööajaga töötamise puhul võib inimene kokkuvõttes oma töötundide arvu järgi kuuluda täistööajaga töösuhte alla ning temale peaks olema tagatud samasugused õigused, mis on kindlustatud täistööajaga töötajale. Osalise tööajaga töötava isiku puhul on oluline, et mitme töökoha omamisel ei tekitaks ta enda tervisele kahjustusi, mis võivad tuleneda ületöötamisest.

Osalise tööaja puhul leidub erinevaid vorme ning põhiline erinevus seisneb selles, kas töötaja töötab osalise tööajaga vabatahtlikult või mitte. Vabatahtlikkus viitab sellele, et töötaja on

²⁹ C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175); Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175 (28.01.2017)

³⁰ Euroopa Nõukogu Direktiiv 1999/70/EÜ, 28. juuni 1999, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lk 271. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=ET> (28.01.2017)

³¹ International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO. 2016, lk 27

³² *Ibid.*

eelistanud töötada osalise tööajaga. Samas võib esineda olukordi, kus töötaja ei ole leidnud endale täistööajaga tööd ning on seetõttu vähemalt kaudselt sunnitud töötama osalise tööajaga. Põhjus, miks töötaja on otsustanud osalise tööaja kasuks, võib seisneda selles, et ühendatakse õppimine ja töötamine, isikul on perekondlikke kohustusi, mis ei võimalda töötada täistööajaga või on tingitud hoopis töötaja tervisest, mis ei luba töötada rohkem kui osalise tööajaga. Osaline tööaeg hoiab vanemad inimesi pikemalt aktiivses tööelus ning ühtlasi annab selline töökorraldus vabaduse tegelda lisaks tööle ka muude tegevustega.³³

Nii mõnegi töötaja jaoks otsus töötada osalise tööajaga tuleneb välisest piirangust, mis seisneb oma kohustuste täitmises teiste isikute ees. Selle põhjuseks võib olla laste hoiuteenuste puudus või teise vanema tööaja korraldus. Siiski liigitatakse niisugused töötajad vabatahtlike osalise tööajaga töötajate alla, kuna nad ei soovi töötada täistööajaga tulenevalt nende hetkesituatsioonist. Töötajad võivad eelistada töötada pikemaid tunde, kui neil oleks juurdepääs hea kvaliteediga ja taskukohasele lastehoiule. Erinevad uuringud on näidanud, et suur osa vabatahtlikest osalise tööajaga töötajatest tahaks töötada rohkem arv töötunde, samas jäädes siiski tööle osalise tööajaga.³⁴ Lisaks on osalise tööaja töötamise puhul teinegi probleem, milleks on asjaolu, et tavaliselt enamik osalise tööajaga töösuhteid võrreldes täistööajaga töösuhetega on halvema kvaliteediga. Osalise tööajaga tööd pakutakse eelkõige madalama astmelistel ametitel ning seetõttu on töö ka vähem tasustatud võrreldes tippjuhtidega. Enamasti on tegemist töödega nendes majandusharudes, mille puhul on töötegemise tingimusi vähem reguleeritud. Võimalus töötada osalise tööajaga professionaalsetel ja juhtivatel kohtadel on väga piiratud.³⁵

Osalise tööajaga töösuhete alla kuulub veel teinegi töösuhte liik, milleks on n-ö töösuhe vastavalt vajadusele (inglise keeles *on-call work*), mille all mõeldakse tööaja ja töösuhte korraldust, mis sisaldab endas varieeruvaid ja ettearvamatuid töötunde.³⁶ Tegemist on töösuhetega, kus töötaja peab olema kõneulatuses ja valmis tulema tööle lühikese etteteatamisega, mis põhjustab suure kõikumise töötundides ning muudab tööaja ajastamise

³³ C.Fagan, H.Norman, M.Smith, M. C. Gonzalez Menendez, In search of good quality part-time employment. Geneva, 2014, lk 3

³⁴ *Ibid.*, lk 3

³⁵ *Ibid.*, lk 4

³⁶ S.J Lambert, P.J. Fugiel, J.R. Henly, Precarious work schedules among early-career employees in the US: A national snapshot. University of Chicago, 2014. Arvutivõrgus: https://ssascholars.uchicago.edu/sites/default/files/work-scheduling-study/files/lambert.fugiel.henly_precarious_work_schedules.august2014_0.pdf (29.03.2017)

töötaja jaoks keeruliseks.³⁷ Samuti on seda töösuhet nimetatud ka juhutööks, mille definitsioon on välja toodud käesoleva töö punktis 1.1.1. Sellist töösuhet (*on call work*) ei ole käesoleval hetkel võimalik Eestis kasutada, kuna töötunnid on ettearvamatud ning lepingus fikseerida neid ei saa. Eesti töölepingu seadus eeldab, et töötaja töötab täistööajaga, kui töölepingus ei ole muud kokkulepte tööaja kohta. Samuti on Eesti töölepingu seaduse kohaselt vajalik töötaja tööaeg üheselt mõistetavalt kokku leppida töölepingus.

On call work töösuhte puhul sõltub töötajate tegevus tööhulgast ning nad võivad töötada nii mõned päevad või ka mitu nädalat järjest, sõltuvalt sellest, kuidas tööhulk varieerub. Üldjuhul peavad tööandjad teavitama oma töötajaid tööaegade varieerumisest aegsasti. Kohustuslik etteteatamise aeg jääb ühe nädala kuni ühe kuu piiridesse. Samuti on tööandjal kohustus säilitada dokumendid töötatud töötundide kohta ning töötaja peab teavitama vastavat järelevalvet teostavat asutust selle kohta, et asub tööle *on-call work* töösuhte alusel.³⁸ Selline töösuhe võib tõstatada probleemi sissetuleku stabiilsuse ning töö- ja eraelu tasakaalu saavutamise osas, kui töötajaid võib tööle kutsuda tööandja oma diskretsiooniõiguse järgi nii kuidas vaja ja töötajale ei ole garanteeritud minimaalne töötundide arv ning töötasu suurus. Täiendavaid probleeme tekitab teadmatus konkreetse tööaja osas, kuna tööandja võib tööle kutsutu vahetuse veel viimasel minutil tühistada. Veelgi enam, kui tööandja ei pea tagama minimaalset töötundide arvu, siis töötajatelt eeldatakse, et nad vastavad tööandjapoolsele tööle kutsumisele väga lühikese etteteatamisega. Sellest tulenevalt tekib töötajatel kartus, kus mõjuval põhjusel tööst ära ütlemise tulemusena neile enam tööd ei pakuta, sõltumata sellest, et sellist tingimust kokkuleppesse formaalselt kirja pandud ei ole.³⁹

Seega kui töötajad on sõlminud tööandjaga töösuhte, kus nad peavad tööle ilmuma tööandja kutse peale, on tegemist tööandja poole kallutatud töösuhtega. Tingimustes, kus töötajal on raske leida teises vormis töösuhet, kardab ta tõenäoliselt kaotada sedagi sissetulekut, mille talle mingil määral tagab *on-call work* töösuhe. Selline käsitus on liigselt tööandjakeskne ning antud töösuhe tuleks täpsemini reguleerida, et oleks tagatud töötajale vähemalt minimaalne kindlus palga ja töötundide osas. Juhul kui leitakse, et Eesti vajaks nimetatud töövormi regulatsiooni, tuleks mõelda, kuidas saaks töötajat kaitsta võimaliku tööandjapoolse ärakasutamise eest ning kuidas tagada seaduses ettenähtud tööaja nõuete järgimine.

³⁷ International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO. 2016, lk 28-29

³⁸ On-call work and “zero hours” contracts; International Labour Office – Geneva: ILO. 2004 lk 1

³⁹ International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO. 2016, lk 29

Saksamaa on üks nendest riikidest, kes on sätestanud osalise töötaja ja tähtajalise töölepingu seaduse §-s 12 ühe võimaliku osalise töötaja vormina *on-call work* töösuhte, mille kohaselt tööandjad ja töötajad võivad kokku leppida, et töötaja teeb tööd vastavalt ettevõtte vajadusele, kuid muuhulgas peab tööleping sätestama päevase ja nädalase töötundide arvu. Juhuks, kui tööandja ja töötaja ei ole töötundide arvu lepingusse kirja pannud, eeldatakse, et töötaja peab töötama nädalas kümme tundi ning päevas vähemalt kolm järjestikust töötundi. Tööandja, kes palub töötajal teha päevas vähem tööd kui kolm tundi, on kohustatud maksma töötajale palka kolme töötunni eest, millest tulenevalt on kindlustatud töötajale minimaalne töötasu kolme töötunni ulatuses. Ühtlasi on tööandja kohustatud töötajat teavitama vähemalt neli päeva ette, kui ta soovib, et töötaja tööle tuleks. Samas sätestab Saksamaa osalise töötaja ja tähtajalise töölepingu seaduse § 13 lg 3, et kollektiivlepinguga võib eelpool nimetatud regulatsioonidest kõrvale kalduda, isegi töötaja kahjuks.⁴⁰

Osalise töötaja alla kuulub ka null-tunni lepinguga töösuhe (inglise keeles *zero hours contract*), mis on saanud Suurbritannias väga palju tähelepanu. Null tunni lepingu all on mõeldud töösuhet, kus töötajad nõustuvad tulema tööle siis, kui on vaja, kuid töötajatele ei ole tagatud minimaalne arv töötunde. Selline töötaja korraldus on samastatav eelnevalt analüüsitud *on-call work* töösuhtega, mis tagab tööandjale teatud arvu töötajaid, kes on ühe telefonikõne kaugusel ja keda saab tööjõuna kasutada, kui selleks tekib vajadus. Tööandjate huvi kasutada nimetatud töösuhteid seisneb selles, et toimuvad muutused töötajate nõudluse osas. Tööandjad on seadnud piiranguid töötajatele, mille kohaselt nad ei tohi töötada mõne teise tööandja kasuks, hoolimata sellest, et tal endal ei ole tööd pakkuda. Alates 2015nda aasta maikuust ei ole sellist regulatsiooni lubatud töötajate suhtes kasutada.⁴¹

Inglismaal tööturul on null-tunni lepingud olnud juba pikka aega, kuid laialdasem kasutus on tekkinud just viimastel aastatel. Erinevatest analüüsides on selgunud, et null-tunni lepingu alusel töötavaid isikuid on ligi miljon.⁴² Inglismaa tööõiguse kohaselt on null-tunni leping tööandja ja töötaja vahel, mis tähendab, et tööandja ei pea tagama töötajale kindlat miinimumarvu töötunde ja töötaja ei ole kohustatud vastu võtma neid töötunde, mis talle pakutakse. Inglismaa valitsus näeb null-tunni lepingu puhul eelist tööandjate jaoks, mis annab

⁴⁰ B.Waas, New forms of employment in Germany. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016 lk 224

⁴¹ International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO. 2016, lk 29

⁴² CIPD, Zero hours contracts more widespread than thought - but only minority of zero hours workers want to work more hours. London, 2013. Arvutivõrgus: <http://www.cipd.co.uk/pressoffice/press-releases/zero-hours-contracts-more-widespread-thought-050813.aspx> (29.03.2017)

neile paindlikkuse töökorralduse osas. Teisest küljest on olnud töötajate kuritarvitamise näiteid, sest töölepingu alusel on töötaja tööandjaga seotud isegi siis, kui tööandjal ei ole tööd pakkuda.⁴³ Sellise probleemi lahendamiseks on Inglismaa sätestanud regulatsiooni, mille kohaselt ei tohi töölepingus kokku leppida tööandja ainuõiguses töötaja üle, kui töölepinguga ei garanteerita ühtegi töötundi. Teistsugune lepinguline kokkulepe on seaduse kohaselt tühine. Lisaks on ette nähtud null-tunni lepingu alusel töötavatele töötajatele ebaõiglase vallandamise eest seadusest tulenev kaitse, mille rikkumise kohaselt on sellises olukorras ette nähtud kompensatsioon. Null-tunni lepingu alusel töötavatele isikutele on sellised kaitsemehhanismid tervitatavad. Inglismaa tööjõu uuringust nähtub, et ainult kümnel protsendil null-tunni lepinguga töötajatest on lepingus sätestatud keeld otsida tööd mujalt. Seega on null-tunni lepingu puhul kõige probleemsem küsimus seotud töötaja kaitsega, et tööandja ei saaks töötajat diskrimineerida, talle mitte tööd pakkudes, kuid samas keelates töötajal otsida tööd mujalt.

Iirimaa töötaja korraldamise seadus⁴⁴ käsitleb samuti null-tunni lepinguid, kus on sätestanud, et töösuhte on sõlmitud null-tunni lepingu alusel, kui töölepingu kohaselt peab töötaja ennast tööandja jaoks vabaks tegema teatud tundideks või tööandja soovil. Mõlemal juhul, kui tööandja ei suutnud töötajale pakkuda tööd vähemalt 25% ulatuses ajast, kui töötaja pidi lepingu kohaselt olema vaba tööandja jaoks, peab tööandja maksma töötajale selle aja eest.⁴⁵ Iirimaa oli juhus, kus töökohus pidi langetama otsuse, kas müüja töösuhte saab liigitada null-tunni lepingu alla, sest töötaja tööaeg sõltus klientide aktiivsusest. Antud juhul leidis kohus, et tegemist ei ole null-tunni lepinguga, sest töötaja ei pidanud ennast teatud ajaks tööandja jaoks kättesaadavaks tegema, vaid talle pakuti tööd aeg-ajalt, samuti oli töötajal õigus sanktsioonideta tööst loobuda. Teisalt selgub ühest Iirimaa töövaidlusest, et kohus liigitaks tehtava töö pigem just osalise töötajaga töösuhte alla. Selline seisukoht selgus asjas, kus töötaja oli tööl muuseumis ning tema töös oli lühikesi pause, mis leidsid aset erinevate näituste vahel. Tema töölepingus oli kokku lepitud, et töötaja töötab muuseumis vajaduspõhiselt. Kohus aga leidis, et töötaja ei olnud seotud iga kord uue tähtajalise lepinguga, vaid tegemist oli ühe siduva tähtajatu lepinguga, kus pausid tekkisid konkreetsel

⁴³ C. Bernard, New forms of employment in the United Kingdom. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016, lk 365-366

⁴⁴ Organisation of working time act, 1997. Arvutivõrgus: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html> (30.03.2017)

⁴⁵ A. Kerr, New forms of employment in Ireland. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016, lk 251-252

põhjusel. Kuna töötaja töötas aastas vähem töötunde kui täistööajaga töö puhul, tuleks seda töölepingut käsitleda töötajate kaitse seadusest lähtuvalt osalise tööajaga töölepinguna.⁴⁶

Autori arvates ei ole Eestis võimalik rakendada tööandja ja töötaja vahel null-tunni ega *on-call work* töösuhet, sest töölepingu seaduse kohaselt peab töölepingus kokku leppima konkreetsed töötunnid, mille vältel töötaja peab omi tööülesandeid täitma. Samas võiks nimetatud osalise tööaja vormid aidata töötajatel tööturule siseneda, sõltumata sellest, et töö iseloom on üpris ettearvamatu. Samuti oleks sellised töösuhted kasulikud tööandjatele, kui neil ei ole töötajale pakkuda täistööajaga tööd, vältimaks töötaja koondamist.

1.1.3 Kolmandaid osapooli kaasavad lepingulised töösuhted

Renditöö on tänapäeva töösuhete vorm, mida kasutatakse järjest enam nii Euroopas kui ka mujal maailmas. Üldjuhul on töötajad tööle palgatud renditöö agentuuri poolt ning sealt omakorda määratud töötama firma juures, kus töötajat reaalselt vajatakse. Renditööjõu kasutamine võimaldab hajutada äriühingul või kontsernil majandusriske ning hõlbustada tööjõuga tegelemist. Tööjõurendi teenust pakkuv ettevõtte tagab töötajate olemasolu puhkuste või haiguste ajal ning annab võimaluse kiiresti palgata lisatööjõudu juhul, kui see osutub vajalikuks. Tööjõu renditeenus vähendab värbamiskulusid, tööjõu- ja tootmiskulusid ning maandab riske ja kohustusi, mis kaasnevad inimeste töölevõtmisega.⁴⁷

Renditööd iseloomustavad arvukad osapooled või kolmnurkne töösuhe töötaja, renditöö agentuuri ning töötajat kasutava ettevõtte vahel. Enamikes riikides eksisteerib tööleping või töösuhe agentuuri ja töötaja vahel, samal ajal kui teistsugused kokkulepped seovad omavahel agentuuri ja kasutajaettevõtet. Ettevõtte tasub teenuse eest agentuurile, mis omakorda maksab töötajale palga ning töötaja sotsiaalmaksud. Renditöö agentuuri ning kasutaja ettevõtte vahel ei eksisteeri üldiselt otsest töösuhet. Sellest hoolimata võivad kasutaja ettevõttel esineda kohustused renditöö agentuuri ees, eelkõige kohustused töötervishoiu ja tööohutusega seoses või juhul, kui on tegemist solidaarvastutusega agentuuri ja ettevõtte vahel.⁴⁸ Töötaja jaoks tähendab kolmepoolses töösuhtes osalemine eelkõige arusaamist, kes ja mille eest seaduse kohaselt vastutab ning kumma ettevõtja poole pöörduda probleemide ilmnemisel. Töötaja ei

⁴⁶ A. Kerr, *New forms of employment in Ireland*. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016, lk 254

⁴⁷ M. Miidla-Vanatalu, *Renditöö*. Tööinspektsioon 2015, lk 2

⁴⁸ International Labour Office, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO. 2016, lk 30

saa unustada, et tema tööandjaks kasutajaettevõttes töötamise ajal jääb rendiettevõtte ehk selle ettevõtte kohustus on anda töötajale tööd ja maksta töötasu. Kasutaja ettevõttelt saab nõuda töötamiseks sobivat keskkonda.⁴⁹

Renditöö kõrval on veel teinegi tähtis lepinguline suhe, mis sisaldab arvukaid osapooli. Selleks lepinguliseks suhteks on alltöövõtulepingu põhjal sõlmitav töösuhe. Alltöövõtt erineb renditööst selle tõttu, et alltöövõtu korras ei rendita töötajaid välja, vaid sõlmitud lepingu eesmärgiks on konkreetsed pakutavad teenused või kaubad. Alltöövõtu teenust pakkuv ettevõtte juhhib üldjuhul ise oma tööjõudu, isegi siis, kui nende töötajad töötavad peamiselt selle ettevõtte territooriumil, kelle kasuks töötaja tööd teeb ehk teenust pakub.⁵⁰ Mitmete riikide seadusandlused eristavad renditööd ning alltöövõttu, kus ainult teatud ettevõtted saavad esineda kui renditöö agentuurid ning on lubatud tööjõudu välja rentima. Alltöövõtu pakkuja saab pakkuda ainult tööd või teenust, mis on eraldiseisev töötajate palkamisest ja nende kättesaadavaks tegemisest. Samas kui alltöövõtu teenust pakkuv ettevõtte ei kontrolli ega suuna oma töötajaid, vaid käitub nagu tööjõu vahendaja, liigitatakse töötajad ringi otseselt selle ettevõtte töötajateks, kes neid vajab, et ennetada töötajate kuritarvitamist ja töökohustuste ning – vastutuse kadumist.⁵¹

Saksamaal ei ole väga levinud kolmandaid osapooli hõlmav töösuhe, kuid samas võib olla juhtumeid, kus ettevõtetel tekib raskuseid töö pakkumisega töötajatele ning sellisel juhul on neil võimalik tööjõudu välja rentida. Nimetatud erakorralised tööjõu rentimised ei kuulu Saksamaa renditööd reguleerivate seaduse sätete alla, sest renditegevus ei kuulu ettevõtte põhitegevuse alla.⁵²

Eelnevale lisaks on Saksamaa osalise tööaja ja tähtajalise töölepingu seadus reguleerinud ka töö jagamise, mille kohaselt tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et üks konkreetne töökoht on jagatud kahe või enama töötaja vahel, kuid tööleping tuleb sõlmida iga töötajaga individuaalselt.⁵³ Sellise töö puhul töötaja asendamiseks tuleb anda eelnev nõusolek. Tuginedes töökorralduslikele põhjustele, on asendamiskohustus töölepingus mõistlikel tingimustel määrata. Kokkulepe, mille kohaselt on olemas üldine kohustus asendada teist töötajat, on seadusega vastuolus ning tühine. Töö jagamist Eesti töölepingu seadus ei

⁴⁹ M. Miidla-Vanatalu, Renditöö. Tööinspektsioon 2015, lk 2

⁵⁰ International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO. 2016, lk 32

⁵¹ *Ibid.*, lk 34-35

⁵² B.Waas, New forms of employment in Germany. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016 lk 225

⁵³ *Ibid.*, lk 226

reguleeri, kuid mõned suuremad ettevõtted kasutavad sellist töövormi.⁵⁴ Sellisel juhul peavad töölepingu tingimused vastama töölepingu seadusele ning nagu Saksamaa näitel näha, sõlmitakse tööleping iga töötajaga eraldi, kuigi tegemist on ühe töökohaga, mida mitu töötajat jagavad. Seetõttu saaks sellist töövormi kasutada ka Eesti töölepingu seaduse alusel, sõltuvalt sellest, kas tööd jagatakse iga täistööajaga töötaja vahel, kui töö iseloom nõuab järjepidevalt tegemist ning sisaldab ka öötööd.

Iirimaa on töötajate jagamine laialdaselt levinud lennunduse valdkonnas. Konkreetsed lennufirmad seovad oma piloodid ja teenindajad kokkulepetega läbi kolmanda ettevõtte ja vastavalt sellele lepingule on töötajad üle antud omakorda lennufirmale. Sarnaselt Saksamaaga on antud juhul tegemist tööjõu rentimisega, mille kohaselt üks ettevõtte rendib töötaja välja teisele ettevõttele teatud tööde tegemiseks. Siiski ei saa Iirimaa näidet samastada Saksamaa näitega, kus ettevõtted koondavad töötajaid ning juhaks kui ühel ettevõttel pole tööd pakkuda, saadetakse töötaja teise ettevõtte juurde. Antud juhul ei ole tegemist renditööga, sest esimene ettevõtte ei oma töötajat välja rentimise huvides, vaid eelkõige enda majanduslikes huvides ja töötaja teisele ettevõttele rentimine toimub ainult juhul, kui tööd pakkuda ei ole.

Mitmepoolse töösuhte erinevate vormide juures on oluline tähele panna, kes vastutab töötaja sotsiaalse kaitse ning hüvede eest. Olulisel kohal on samuti töö- ja puhkeaja korralduse tagamine. Töölepingu seaduse kohaselt peab renditöö puhul töötaja alluma kasutajaettevõtte korraldustele, kuid tööandja peab töötajat teatama kõikidest töölepingu tingimustest, samas täidab töötaja ka kasutasettevõtte korraldusi. Vastuolu korral lähtutakse siiski tööandja korraldustest. Renditöö ja alltöövõtu kasutamine aitab ettevõttel tööhulga suurenedes töötajad hõlpsasti värvata või teenust sisse osta, ilma hilisema kohustuseta töötajale töö tagamiseks pikemas perspektiivis, kuna renditöö ja alltöövõtu eesmärk ongi ettevõtte jaoks töötaja kasutamine selleks ajaks, kui nõudlus või tootlikkus on suurenenud.

1.1.4 Varjatud töösuhe ja füüsilisest isikust ettevõtja

Paljudes õigussüsteemides eksisteerib lõhe töölepinguliste suhete ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise vahel. Kuigi eristamise raskused nende kahe õigusliku kategooria vahel on alati olnud olemas, on viimastel aastakümnetel äriettevõtetes, tehnoloogia arengus ja

⁵⁴ G.Tavits, New forms of employment in Estonia. Kluwer Law International, BV, The Netherlands. 2016 lk 195

uute ettevõtete tegevuses muutunud eristamine töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate vahel praktikas veelgi keerulisemaks ning aidanud kaasa sellisel hall-alal töötajate arvu kasvule, mis sisaldab endas varjatud töösuhteid ja füüsilisest isikust ettevõtjaid. Varjatud töösuhe ilmneb situatsioonis, kus tööandja tegelikult kohtleb indiviidi sarnaselt oma töötajaga, aga samas käitumine peidab isiku tegelikku õiguslikku staatust töötajana. Füüsilisest isikust ettevõtja puhul on tegemist töövormiga, kus töötajad pakuvad teenust teisele ettevõttele lepingu alusel, mis on erinev tavalisest töölepingust. Oma sissetuleku saavutamiseks sõltuvad füüsilisest isikust ettevõtjad ühest või väiksemast arvust klientidest ja nende juhistest, mis puudutab seda, kuidas töö peab tehtud olema. Füüsilisest isikust ettevõtjad ei ole üldjuhul kaetud hüvede ja lepingutingimustega, mis tulenevad tööõigusest või sotsiaalkindlustusest. Samas leidub riike, kes on viinud kehtivasse õigusesse sisse vastavad regulatsioonid, et laiendada sotsiaalkindlustusest tulenevat kaitset ja seetõttu peetakse neid n-ö “vahekatagooriaks” töölepingu alusel töötavate isikute ja füüsilisest isikust ettevõtja vahel.⁵⁵

Nagu eespool välja toodud on füüsilisest isikust ettevõtja teatud tüüpi ettevõtja, kus töötaja pakub ettevõtetele teenust konkreetse lepingu alusel, mis on erinev tavalisest töölepingust ning ettevõtja sõltub ainult oma klientide arvust. Mõningates riikides just see asjaolu, et ettevõtja on sõltuv mõnest teisest isikust, võib määrata töösuhte eksisteerimise. Sellest hoolimata peamine õiguslik otsustus, kas töösuhe on olemas, keskendub üldjuhul juriidilisele ja lepingulisele alluvusele, st asjaolu, kas isik allub tööandja õigusele teda suunata ja kontrollida tööülesannete täitmisel. Maksuameti selgituse kohaselt on tööleping füüsilisest isikust töötaja ja tööandja vaheline kokkulepe, millega töötaja kohustub tegema tööd, alludes tööandja juhtimisele ja kontrollile, ning tööandja kohustub maksma töötajale töö eest tasu ja kindlustama talle töölepingu, kollektiivlepingu või seadusega ettenähtud töötingimused.⁵⁶ Riigikohus on öelnud, et otsustamisel selle üle, kas tegemist on töösuhtega, tuleb eelkõige kaaluda töötaja ja tööandja vahelist sõltuvussuhet - millisel määral on töötaja allutatud tööandjale ehk teisisõnu, milline on töötaja iseseisvuse määr. Eelkõige just töötaja ja tööandja sõltuvussuhte suurem määr eristab töölepingut teistest tsiviilõiguslikest lepingutest.⁵⁷ Selline arusaam töösuhtest võib tööõiguse kohaldamisala ja kaitse alt välja arvata need töötajad, kes on sõltuvad ühest või väiksest arvust klientidest. Kuna õiguslikku allumist selles töösuhtes ei esine, arvatakse seeläbi konkreetne töösuhe füüsilisest isikust ettevõtja poolt tehtavaks tööks.

⁵⁵ International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO. 2016, lk 36

⁵⁶ Tegelik töösuhte varjamine. Maksu- ja Tolliamet, oktoober 2015. Arvutivõrgus: <http://www.emta.ee/et/ariklient/tulu-kulu-kaive-kasum/muudatused/tegelik-toosuhte-varjamine> (30.03.2017)

⁵⁷ RKTko 3-2-1-3-05

Probleemi lahendamiseks on mitmed riigid taganud füüsilisest isikust ettevõtjatele piiratud ulatuses töölepingu seadusest tuleneva kaitse. Euroopa Liidus tegi Euroopa Liidu Kohus otsuse, mis on oluline juurdepääsu tagamisel n-ö vale füüsilisest isikust ettevõtjale kollektiivlääbirääkimiste õiguse andmise osas.⁵⁸ Lisaks on riiklikul tasandil mitmed Euroopa riigid laiendanud samuti töökaitset füüsilisest isikutest ettevõtjatele, kuigi kaitse tasandid ja isegi füüsilisest isikust ettevõtja definitsioonid varieeruvad riikide vahel, kus mõned seadusandlused keskenduvad majanduslikule sõltuvusele ja teised töötaja koostööle töövõtja ettevõttega.⁵⁹

Seega füüsilisest isikust ettevõtja puhul on iga riigi seadusandluses nendele isikutele laiendatud töökaitse küllaltki erinev. Seetõttu võib öelda, et füüsilisest isikust ettevõtjal, kes sõltub vaid oma klientide juhustest töö osas ning makstavast töötasust, ei ole võimalik töövõtja poole pöörduda hüvitiste või kaitse saamiseks, sest antud töövormi ei käsitleta tavalise töösuhtena, mida liigitada töölepingu seaduse ja selle läbi tekkiva kaitse alla. Seega on ettevõtjatel küllaltki riskantne sellise töövormi alusel teenust pakkuda, kuna töö jätkumine sõltub vaid temast endast ning ükski töövõtja ei pea talle töö olemasolu pikemas perspektiivis tagama.

Füüsilisest isikust ettevõtja kõrval on veel teinegi majandusharu, mida nimetatakse nõudluse järgi toimivaks majandusharuks (inglise k *gig economy*) ning mis sõltub otseselt klientide olemasolust, kellel on nõudlus konkreetse teenuse järgi. See mõiste on saavutanud laialdase kasutuse meedias, et tähistada tööd, mis on vahendatud läbi veebiplatvormi. Töövormid sellise nõudluse alusel toimivas majanduses on väga ebaühtlased, majandusharus on kaks töövormide suunda, milleks on rahvarohke töö (inglise k *crowdwork*) ning mobiilirakenduste vahendusel nõudluse alusel toimiv töö (inglise k *work-on-demand via app*). Need kaks töövormi omavad mõningaid ühiseid jooni teiste ebatüüpiliste töösuhetega, eriti just juhutööga.⁶⁰ Samuti tõstatavad nimetatud töövormid olulisi küsimusi, mis puudutavad töötajate kaitset, sest töötajad, kes töötavad vaid nõudluse põhjal, on peaaegu alati klassifitseeritavad kui sõltumatud töötajad ja seetõttu puudub neil juurdepääs töötajatele ette nähtud õigustele. Tulemus on see, et ettevõtted ja kliendid enamikel juhtudel ei pea kandma kulusid, milleks on sotsiaalkindlustusmaksed, töövõimetushüvitised ning tagama

⁵⁸ EKo C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media, eelotsusetaotlus

⁵⁹ International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO. 2016, lk 37

⁶⁰ V. De Stefano, Introduction: Crowdsourcing, the gig-economy and the law. Corporate Labour Law & Policy Journal, 2016, Vol 37, No 3, lk 461-470

kohustuslikku miinimumpalka. Lisaks riskivad töötajad põhiõiguste nagu vabadus kollektiivlääbirääkimistele või diskrimineerimise eest kaitse alt välja jäämisega, kuna mõned seadusandlused piiravad neid põhilisi töötajate õiguseid. Teine levinud element töötades nõudluse järgi on, kus töötajate tegevust pidevalt hinnatakse arvustuste ja hinnete läbi, mida kliendid on andnud nende tööle. Selline tegevus võib mõjutada inimeste võimet töötada ja teenida tulevikus, kuna töötajaid võidakse veebiplatvormidelt välja arvata või takistada neil juurdepääsu paremini tasustatud töökohtadele just varasemate hinnangute põhjal. Nii mõnigi kord võib selline hindamissüsteem viia töötajate diskrimineerimiseni.⁶¹ Autori arvates on nimetatud töövorm väga hindajapõhine ning sellest sõltub töötaja edukus. Mida kõrgem hinnang, seda tõenäolisem on ametiredelil tõusta ja muutuda väärtuslikumaks. Samas leidub teenuse saajaid, kelle hinnangud võivad sõltuda tema enda meeleolust ja südametunnistusest ning varasemast kogemusest. Seega kui hinnang on antud väga negatiivne just pahatahtlikkuse eesmärgil, võib see töötajale olla olulise tagajärjega, piirates tema võimalusi parema töökoha saamisel.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et ebatüüpilised töösuhted toovad kokku mitmed lepingulised kokkulepped, mis kalduvad kõrvale tavalistest töösuhetest. Erinevaid mõisteid kasutatakse selleks, et analüüsida töösuhteid töömaastikul, millest paljud kattuvad. Ebatüüpilised töösuhted võivad olla ametlikud ehk seadusega reguleeritud või mitteametlikud, kus mitteametlikkust mõistetakse kui majandustegevust töötajate ja ettevõtete poolt, mis ei ole õiguslikult reguleeritud. Nagu ka eelnevas analüüsis nähtus on oluline mõista neid ebakindlusi, mis võivad töötajaid mõjutada, kas siis tavapärases või ebatüüpilises töösuhtes. Need ebakindlused hõlmavad muuhulgas tööhõive säilimist, piisavat töötasu, et tagada kõik eluks vajalik, mõistlik töötunde arv, tööohutuse ja –tervishoiu tagamist.⁶²

Erinevate ebatüüpiliste töösuhete vormide mõisted on vastastikuses seoses mõne teise ebatüüpilise töösuhetega, mis asub kahe või enama töövormi ristumisel. Õiguslikud määratlused juhinduvad rahvusvahelistest, piirkondlikest ja rahvuslikest õigusaktidest, kuigi mõisted ja definitsioonid on siiski riigiti erinevad. Legaaldefinitsioonid on nurgakiviks tööõiguse reguleerimisele, sest selged ja põhjalikud määratlused on üliolulised mõlemale töösuhte poolele, mõistmaks ja vastamaks regulatiivsetele lünkadele ja

⁶¹ A. Aliosi, *Commoditized workers: Case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand / gig economy” platforms*. Corporate Labour Law & Policy Journal, 2016, Vol 37, No 3, lk 653-690

⁶² International Labour Office, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO. 2016, lk 41

möödahiilimisvõimalustele.⁶³ Seega leiab autor, et ebatüüpiliste töösuhete puhul on oluline üle vaadata nii rahvusvahelised kui ka siseriiklikud regulatsioonid, et maandada riske, mis võivad tekkida töötaja kaitse ja õigustega ebatüüpilistes töösuhetes. Sellises olukorras on vajalik, et mõlemad töösuhte pooled saaksid aru, mis vormis töösuhe omavahel sõlmitud on, et kumbki pool teaks, kuhu või kelle poole täpsemalt oma tekkinud probleemiga pöörduda. Kuivõrd Eestis on reguleeritud ebatüüpilised töösuhted üldisemalt, tuleks analüüsida, kas selleks, et tekiks võimalus kasutada ka neid töövorme, mis kuuluvad üldisemate kategooriate alla, tuleks sätestada täpsustavad regulatsioonid, vältimaks kaheti mõistmist ning probleemide tekkimist. Lisaks töösuhte määratlemisele on ebatüüpiliste töösuhete puhul oluline töö- ja puhkeaja reguleerimine, mis erineb täistööajaga tööst. Hetkel kehtib Eestis süsteem, kus töökoormus peab olema töölepingus täpselt fikseeritud. Kehtiv seadus ei toeta töötundide vahemiku kokkuleppimist. See aga vähendab oluliselt töötamise paindlikkust nii töötaja kui tööandja jaoks.⁶⁴ Ebatüüpiliste töösuhete rakendamisel võiks autori arvates riigisisises õiguses määratleda, milline on konkreetse töösuhte puhul eeldatav tööaeg. Käesoleval hetkel arvatakse osalise tööaja hulka töösuhted, mille töötunnid jäävad alla 40 tunni nädalas. Töölepingu seadus näeb puhkusel olevale töötajale ette puhkusetasu, samas füüsilisest isikutest ettevõtjad, kes sõltuvad otseselt klientidest, sellist tasu puhates ei saa. Kuivõrd füüsilisest isikust ettevõtjale ei kohaldata töölepingu seadusest tulenevaid tingimusi, ei laiene ka hüved, mis on seotud puhkusetasuga. Sama kehtib ka töö- ja puhkeaja rakendamisel, sest ettevõtja otsustab ise, kuidas ta soovib töö- ja puhkeajaga jagada ning sellest tulenevalt võivad tekkida ületöötamisest terviseprobleemid. Seetõttu leiab autor, et ka füüsilisest isikust ettevõtja jaoks võiks laiendada muuhulgas ka töotervishoiu ja tööohutuse seaduse § 14 lg 1 p-st 2 tulenevad nõuded, mille kohaselt peab töötaja järgima töö- ja puhkeaja korraldust. Praegusel hetkel kehtiva regulatsiooni kohaselt peab töötaja järgima tööandja kehtestatud töö- ja puhkeaja korraldust, kuid autori arvates võiks füüsilisest isikust ettevõtja puhul sätestada seaduses, milline on konkreetne ülempiir tööajal ning kui palju töötaja peab puhkama.

1.2 Ebatüüpiliste töösuhete levik

Töösuhete õiguslikud regulatsioonid ei ole tekkinud automaatselt tingituna majanduslikest vajadustest ega ei olnud see ka otsene vastus töötajate ja tööandjate vajadusele. Tööõigus

⁶³International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO. 2016, lk 41-42

⁶⁴ Tööandjate Keskliit. Ettepanekud töö- ja puhkeaja regulatsiooni muutmiseks, 08.04.2016. Arvutivõrgus: <https://www.employers.ee/seisukohad/ettepanekud-too-ja-puhkeaja-regulatsiooni-muutmiseks/> (30.03.2017)

ilmnes ja arenes koos muude majanduslike muutustega ning areneb edaspidigi, vastates maailma majanduses toimuvatele muutustele ning tekkivale nõudlusele. Üha enam toimub liikumine tavapärasetest töösuhetest ebatüüpiliste töösuhete poole.⁶⁵

Põhjuseid, miks ebatüüpilised töösuhted koguvad populaarsust, on mitmeid. Eelkõige peegeldab see globaalseid muudatusi kogu maailma tööõiguses, mida väljendab omavaheline sidusus äriühingutel, mis ei asu ühe riigi territooriumil. Tehnoloogia areng, liikumine tootmisega arengumaadele ja teenindava sektori kasv on teinud võimalikuks ebatüüpiliste töösuhete leviku. Teisest küljest on leitud, et levikule aitab kaasa naiste kasvav roll maailma tööõiguses, rahvusvaheline migratsioon, samuti ka töötajate suurem vajadus tööaja pandilikkusele töö- ja eraelu vahel.⁶⁶ Ebatüüpiliste töösuhete leviku juures on siiski kõige suuremat rolli mänginud seaduste regulatsioonid, mis vastavad majanduslikele ja poliitilistele jõududele. Välistatud ei ole olukorrad, kus seadus julgustab ebatüüpiliste töösuhete kasutamist, kas siis eesmärgipäraselt või tahtmatult, ajendades ettevõtteid kasutama teistsuguseid töövorme. Teisalt leidub seaduses lünki või n-ö hall-alasid, mis annavad võimaluse ebatüüpiliste töösuhete esilekerkimiseks.⁶⁷ Juhul kui siseriiklikus õiguses ei ole reguleeritud ebatüüpiliste töösuhete korraldus, võib see viia olukorrani, kus nii tööandjad kui töötajad kasutavad eelpool mainitud seaduse lünki, et sõlmida kummalegi poolele kõige sobivam töösuhe.

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon on leidnud, et tööl võib olla mitmeid erinevaid lepingulisi vorme ning seega on nende kohustus kajastada ja vastata olulistele muutustele, mis toimuvad töömaastikul. Kuivõrd töömaastiku muutused on käimasolev ja jätkuv protsess, peab sellega koos muutuses olema ka poliitika ning seadused. Mõistes muutuseid ja nihkeid töömaailmas ning sellest tulenevalt seda ka kajastades ja kohandades seadustes, poliitikas ning muudes institutsioonides, mis juhivad riiklikku ja rahvusvahelist tööturгу, on oluline kindlustada, et selliste muutuste tulemus oleks pigem positiivne kui negatiivne.⁶⁸ Autor on seisukohal, et muutustega tuleks ka Eesti siseriiklikul tasandil kaasas käia, arvestades erinevaid diskussioone ning puudusi, mida on välja toodud erinevates meediakajastustes. Kuivõrd Eesti töölepingu seaduse paindlikkus on suuresti küsimärgi alla seatud, tuleks kõigepealt välja

⁶⁵ International Labour Office, Non-standard forms of employment — Geneva, 2015 lk 1

⁶⁶ International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects – Geneva: ILO. 2016, lk 1-2

⁶⁷ *Ibid.*, lk 1-3

⁶⁸ *Ibid.*, lk 3

selgitada, kas olukord on kriitiline ning kui suures osas tuleb siseriiklikku õigust muutma hakata.

Ebatüüpilist töösuhet on mõnikord viidatud kui ohtlikku töösuhet. Kuigi ohtlikkusel on omad varieeruvad definitsioonid, mõistetakse üldjuhul ohtliku töösuhete all tööd, mida tehakse madala palga eest ning töötajal puudub kindlus töö jätkumise osas, samuti on kõrge töö kaotamise risk. Töötajatel puudub võimalus pidada läbirääkimisi töökeskkonna tingimuste ja palga üle ning neil puudub sotsiaalne kaitse seaduse või kollektiivsete lepingute näol, mis reguleeriks töötajate ohutus- ja tervisenõuded, sotsiaalset kaitset, diskrimineerimist ja teisi õiguseid, mis on tavaliselt töösuhetes töötajatele tagatud. Seega kannab hoopis töötaja tööga seotud riske selle äriühingu asemel, kes töötaja palkas. Siiski on välja toodud, et ohtlikke jooni saab leida nii tavapärasest kui ka ebatüüpilistes töösuhetes. Miinimumpalga eest täistööajaga töösuhetes oleva töötaja töösuhete jätkumine võib olla ebakindel või tulenevalt töö iseloomust võib see kujutada töötaja tervisele ohtu. Siinkohal võib väita, et ka sellise töökorralduse puhul on tegemist ohtliku tööga.⁶⁹ Seega ei saa ohtliku töö puhul tõmmata üksnes paralleele ebatüüpiliste töösuhetega, öeldes, et ohtlikkus esineb vaid ebatüüpiliste töösuhete puhul, sest ohtlikkust võib leiduda ka tavapärasest töösuhetes. Ebatüüpiline töösuhe on eelkõige lepinguline vorm, samal ajal kui ohtlikkus viitab töö tunnusjoontele.⁷⁰

Eelpool analüüsitud ebatüüpiliste töösuhete juures esineb mitmeid sisulisi probleeme. Esiteks on leitud, et tööhõive osas on suurim mure töötajatel seoses töö säilimisega või kartuse ja riskiga kaotada oma sissetulek. Risk on töötajate jaoks veelgi suurem, kui puudub igasugune takistus või piiratud takistus töötajate vallandamiseks. Samuti võib töötajatel olla madal ootus oma töö säilitamise osas või pärast töö kaotamist uue töökoha leidmise osas, sest väljavaated tööjõuturul on väga piiratud. Järgmise ohuna on analüüsitud töötajate väikest sissetulekut, mis on niivõrd madal, et ei taga töötajale minimaalset sissetulekut selleks, et katta põhilised vajalikud kulutused. Samuti on töötasuga seotud hirm tulenev sellest, et töökoht on ebakindel ning töötaja ei saa olla veendunud selles, et tulevikus tema sissetulek säilib. Töötunnid on kolmas valdkond, mis võib viidata ohtlikule töösuhetele. Töötunde, mida on liiga vähe või vastupidiselt liiga palju või töötunnid mis pidevalt varieeruvad, tõstatavad konkreetseid probleeme töötajate jaoks. Töötunnid, mis on puudulikud või ettearvamatud võivad tekitada töötajatele muret stabiilse töötasu osas. Vastupidiselt võivad liigsed töötunnid avaldada mõju

⁶⁹ International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects – Geneva: ILO, 2016, lk 16-17

⁷⁰ A.L. Kalleberg, K. Hewison, Precarious work and the challenge for Asia. American Behavioural Scientist, 2013, Vol 57, No 3, lk 274

töötajate ohutusele ja tervisele ning lõpuks viia konfliktini töö- ja eraelu tasakaalu vahel. Vähene või pea olematu sotsiaalne kaitse tekitab töötajatel töötervishoiu ja tööohutusega seotud ebakindlust. Töötervishoid ja tööohutus ei kaitse mitte ainult tööga seotud haiguste või vigastuste eest, vaid ka üldiste töökeskkonna tingimuste eest, mis võivad mõjutada töötaja heaolu ja tervist. Puudulik töötervishoid ja tööohutus halvendavad selle valdkonnaga seotud riske töötaja jaoks. Sotsiaalkindlustusega seotud riskid tekivad sellest, et töötajatel puudub igasugune sotsiaalkindlustus või selle olemasolu on ebapiisav. Ebapiisav sotsiaalkindlustus võib tuleneda eranditest, mida on tehtud sotsiaalkindlustuse määramisel või on määratud konkreetsed nõuded selliselt, et töötajatel võib puududa võimalus sotsiaalkindlustuselt tegelikku kasu saada.⁷¹

Nagu eelnevast analüüsist nähtub, sisaldab iga ebatüüpilise töösuhte vorm endas ebakindluseid, millest mõni on rohkem välja toodud, kui teine. Mõned probleemkohad on tingitud töösuhet reguleerivatest sätetest, mis mõningates seadusandlustes tagavad rohkem piiratud kaitse.⁷² Sellest tulenevalt on autori arvates oluline tähelepanu pöörata erinevate ebatüüpiliste töösuhete regulatsioonidele või vähemasti töötajaid kaitsvate regulatsioonide väljatöötamisele. Kuivõrd ohtlikke ja ebakindlust tekitavaid aspekte võib esineda ka tüüpiliste töösuhete, mitte ainult ebatüüpiliste töösuhete puhul, on siiski oluline, et ebatüüpilises töösuhetes olev töötaja oleks kaitstud. Selleks, et tagada töötajatele töölepingu seadusest tulenevat täielikku kaitset, peab töösuhe olema reguleeritud töölepingu seaduse sätetega, seega on oluline analüüsida, kas töötaja ja tööandja vahel sõlmitud töösuhe kuulub mingi üldisema kategooria alla, mis on juba käesoleval hetkel seadusega reguleeritud või mitte. Töö- ja puhkeaja regulatsioon ebatüüpiliste töösuhete puhul on väga oluline valdkond, sest töösuhted, kus töötunnid on ettearvamatud, võivad motiveerida töötajaid töötama rohkem arv tunde, kui tegelikult seadusega lubatud. Samas vähene arv töötunde võib viia ka mureni töötasu olemasolu osas. Seega on oluline, et töötaja ei kahjustaks ületöötamisega oma tervist ning seetõttu tuleb mõelda, milliste regulatsioonidega saaks kehtestada töö- ja puhkeaja kontrolli ebatüüpiliste töösuhete üle ning teisalt kaitsta võimaliku tööandja kuritarvitamise eest, kes nõuab töötajalt pikemaid tööpäevi. Töö- ja puhkeaja regulatsioon on keerulisem füüsilisest isikust ettevõtjate puhul, kuna neile ei laiene töölepingu seadusest tulenevad nõuded. Füüsilisest isikust ettevõtja korraldab ise oma töö hulka ning seeläbi tööaega, samuti ka puhkeaega ning pikemat puhkust. Seega tuleks autori arvates ka füüsilisest isikust

⁷¹ International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects – Geneva: ILO. 2016, lk 18-20

⁷² *Ibid.*, lk 20

ettevõtjate üle teostada kontrolli, et isikud töö koormusega enda tervist ei kahjustaks, sest puhkuse võtmine tähendab sissetuleku puudumist sellel ajal, kui puhatakse.

1.3 Ebatüüpiliste töösuhete kasutus Eesti ettevõtetes

Eesti töölepingu seaduses on reguleeritud ebatüüpilised töösuhted üldisemalt, mida on analüüsitud ka käesoleva magistritöö esimeses peatükis. Kuivõrd ebatüüpiliste töösuhete alla kuuluvad veel omakorda väiksemad ja täpsustatud liigid, on tähtis analüüsida, kas ja kuivõrd täpselt tuleks selliseid regulatsioone ka Eesti töölepingu seadusesse sisse tuua. Käesoleva magistritöö küsitles autor Eesti tööandjaid, saamaks teada, missugune on tööandjate hoiak ebatüüpiliste töösuhete kasutamisel. Eesmärgiks oli uurida, kas tööandjad üldse on nõus oma ettevõtetes sõlmima töötajaga ebatüüpilise töösuhete ning milliseid töövorme tööandjad juba hetkel kasutavad. Samuti soovis autor välja selgitada, kas tööandjate arvates Eesti töölepingu seadus piirab käesoleval hetkel ebatüüpiliste töösuhete levikut või mitte ning kas töölepingu seaduses võiks ebatüüpilised töösuhted ja nende rakendamine täpsemini reguleeritud. Muuhulgas palus autor tööandjatel välja tuua, milliseid töövorme on tööandjad nõus oma töösuhetes töötajatega kasutama ja mis on sellise kasutuse põhjuseks. Ühtlasi said küsimustikule vastajad lisada omapoolse märkuse nii töövormide kasutuse kui ka nende põhjuste juurde selles osas, millist ebatüüpilist töösuhet lisaks küsimustikus märgitule on töösuhetes töötajaga rakendatud ja milliseid põhjuseid selleks on esinenud. Lisaks tuli küsimustikus täpsustada millises valdkonnas ettevõtte tegeleb ja mitu töötajat ettevõttes töötab, et saada aimdust sellest, kus valdkonnas on leitud võimalust ebatüüpiliste töösuhete kasutuseks ning millised on küsimustikule vastaja hinnangul tema teadmised selliste töösuhete osas. Küsitlus edastati Tööandjate Keskliidu poolt ettevõtetele vastamiseks ning omapoolsed vastused edastad 70 ettevõtet. Küsimustik oli anonüümne, seega vastustes puuduvad äriühingute nimed.

Vastanute seas 85,7% olid ettevõtted, kus töötab 50 ja rohkem inimest. Samast 8,6% vastustest moodustasid ettevõtted, kus töötab 10-49 inimest ning kõige väiksema osakaaluga ehk 5,7% on kuni 9 töötajaga ettevõtted. Seega on analüüs enamjaolt suurte ettevõtete baasil, kus töötajaskond on suurem ning sellest tulenevalt ka vajadus ebatüüpiliste töösuhete järgi võib olla kõrgem. 21,4% ulatuses oli tegemist tootmise ja tööstuse valdkonnaga, 12,9% oli esindatud ehituse valdkond, 8,6% vastanute seast kuulus teeninduse ja müügi valdkonda, samas 7,1% jae- ja hulgikaubanduse valdkond ning sama protsendiga oli esindatud ka avalik

sektor. Võrdselt 5,7%-ga oli esindatud nii finantssektor, hotellindus ja turism kui ka transpordi ja logistika valdkond. Infotehnoloogia ettevõtteid oli esindatud 4,3% ulatuses. Hariduse ja teaduse ning põllumajanduse ettevõtteid esines käesoleva küsimustiku vastustes kumbagi 2,9% ning ülejäänud valdkonnad, mida oli esindatud vaid ühe ettevõttega, moodustasid 15,7% vastanutest. Vastanutest 50 inimest ehk 71,4% hindas oma teadmisi ebatüüpiliste töösuhete osas heaks, 14 inimest ehk 20% hindas teadmisi väga heaks ning 6 vastajat ehk 8,6% väheks. Ükski vastanutest ei hinnanud oma teadmisi puudulikuks.

Kuivõrd antud magistritöö raames on analüüsi all ebatüüpiliste töösuhete levik, tuli ka küsimustiku täites vastajatel välja tuua, kas nende firmades töötab käesoleval hetkel keegi ebatüüpilise töösuhete alusel. 90% vastajatest märkis, et hetkel nende ettevõttes on tööl töötajaid ebatüüpilise töövormi alusel ning 10%-l vastanutest ei tööta ükski töötaja teistsuguse töölepingu alusel kui seda näeb ette töölepingu seaduse § 43. Üksnes kolm tööandjat ehk 4,3% vastajatest märkis, et nemad ei oleks nõus enda ettevõttes kasutama selliseid töövorme, ülejäänud vastajad olid nõus kasutama ebatüüpilisi töösuhteid. Nimetatud küsimustik analüüsib eelkõige hetkel Eestis rakendatud ja kasutusel olevaid ebatüüpilisi töösuhteid nagu tähtajaline ja osalise tööajaga töösuhe, renditöö ning võlaõigusseaduse sätete alusel sõlmitud leping. Tööandjatel oli võimalus märkida ka muid töösuhteid, mida nad on oma töösuhetes töötajaga sõlminud või oleksid nõus kasutama. Vastustest tuleb esile, et töösuhetes töötajaga 85,7% vastanutest oleks nõus rakendama osalise tööajaga töösuhet, 88,6% tähtajalist töösuhet, 37,1% renditööd ning 75,7% võlaõigusseaduse sätete alusel sõlmitud lepingulist suhet. Muuhulgas on üks vastanutest märkinud, et võlaõigusseaduse sätete alusel sõlmitavad suhted on riigiasutustes piiratud, kui ettevõtte sooviks sõlmida isikuga lepingut, mille eesmärk on pakkuda konkreetset teenust. Seega on välja toodud üks probleemkoht, mis näitab, et sellise töösuhete rakendamine riigiasutuse poolt on takistatud, kui seda soovitakse. Lisaks on ühes vastuses välja toodud, et võimalik töösuhe võiks sisaldada paindlikku tööaega ja –kohta, et töötajale jääks vaba valik, millal ja kus ta oma tööd teostada soovib, ilma, et seadus teda takistaks. Samuti leidis üks vastanutest, et töötajal võiks olla õigus töötada täielikult kodukontoris. Eelnevast analüüsist tulenevalt palus autor välja tuua vastajatel põhjused, miks on neil tulnud kasutada ebatüüpilisi töösuhteid. Töötaja tervisest tuleneval põhjusel sõlmitud ebatüüpilisi töösuhteid oli 34,3%-l vastajatest, 54,3% tööandjaid sõlmisid töötaja isiklikust või perekondlikust põhjusest tulenevalt mõne ebatüüpilistest töösuhetest tuleneva töölepingu. 65,7% vastajatest tõi välja, et põhjuseks oli asjaolu, et pakutav töö ei oleks täitnud täistööaja mahtu ning 72,9% vastanutest on kasutanud ebatüüpilist töösuhet, kuna tegemist oli hooajalise tööga.

Muuhulgas tõid vastajad välja ka muid põhjuseid, millest tulenevalt on kasutatud mõnda muud töövormi, kui täistööajaga töösuhe. Üheks positiivseks põhjuseks oli asjaolu, et tööandjad soovisid anda täiendava võimaluse motiveerimaks oma töötajaid, andes neile paindlikumad töötingimused. Samuti toodi välja, et põhjuseks on kodus töötamise võimalus või kaugemast elukohast tulenevalt soov, pakkuda töötajale mugavust, et mitte igapäevaselt pikka maad tööle sõita. Lisaks on ühe ajendina märgitud, et Eestis puuduvad konkreetse töö jaoks spetsialistid, mistõttu ettevõtte on pidanud kasutama renditööjõudu väljaspool Eestit. Konkreetselt on antud näite puhul toodud välja keevitajate puudust. Teisalt on märgitud, et töö, mis oli ühekordne ning lühiajaline ja nimetatud töö tegemiseks oma firmast töötajat ei leitud, otsustati seetõttu kasutada ebatüüpilist töösuhet. Osalise töötaja kasutamise põhjuseks ei pruugi olla ka ainult töötaja soov, vaid põhjus võib olla selles, et tööandja poolt pakutud töömaht on vähenenud ning tööandjal ei ole enam võimalust töötajale pakkuda täistööajaga töökohta. Siiski ei võeta sellel põhjusel töötajal üldse tööd ära, vaid pakutakse võimalusel tööle jääda, küll aga osalise tööajaga, mis tagab töötajale siiski igakuise sissetuleku.

Vastajate seisukoht, selles osas, kas Eesti töölepingu seadus piirab ebatüüpiliste töösuhete levikut ning rakendamist, läks oma osakaalult täpselt pooleks. Seega pooled vastajatest olid seisukohal, et töölepingu seadus hetkel piirab ning pooled arvasid, et ei piira selliste töösuhete levikut ja rakendamist. Suuresti sõltub see vastus ettevõtete vajadusest ning suurusest, samuti ka töötajatest ning nende soovist töötada mõne teise töövormi alusel, kui seda on täistööajaga töösuhe. Seega kui ühes ettevõttes leidub töötajaid, kes on rahul täistööajaga töölepinguga nagu tavapäraselt kombeks, ei pruugigi tööandjad endale probleemi teadvustada seni, kuni ettevõttes on reaalne vajadus mõne ebatüüpilise töövormi kasutuse järele. Teisalt võib olla põhjus ka selles, et töölepingu seadus ei olegi nii jäik nagu arvatakse ning katab tööandjate ja töötajate vajadused oma paindlikkuse osas. Samas 68,6% vastajatest arvas, et töölepingu seaduses võiks olla ebatüüpilised töösuhted ja nende rakendamine täpsemini reguleeritud, millest tulenevalt võib järeldada, et leitakse, et praegused regulatsioonid on liialt laiapõhjalised ning soovitakse konkreetsemaid sätteid. 31,4% vastajatest leidis, et töölepingu seadus ei vaja mitte mingisuguseid täpsustusi.

Nagu küsimustiku vastuste põhjal nähtub, on 90% küsimustiku vastanutest nõus kasutama ebatüüpilisi töösuhteid oma töösuhetest töötajatega ning teema aktuaalsuse tõttu leiab autor, et selline vastuse protsent ei leidu üksnes küsitlusele vastanud ettevõtjate seas, vaid sellist seisukohta jagavad tänasel päeval enamus Eesti ettevõtted. Autori hinnangul tasuks siiski

analüüsida töölepingu seaduse täpsustamise vajadust just selles osas, kas võlaõigusseaduse sätete alusel sõlmitavad teenuse osutamise lepingud saaks sätestada töölepingu seaduses, et isikutele oleks tagatud kõik töölepingu seadusest tulenevad hüved ning nagu ühest vastusest kajastus, on riigiasutustel piiratud võimalused kasutada võlaõigusseaduse sätete alusel sõlmitud lepinguid. Seega edendaks selliste lepingute töölepingu seaduse alla koondamine nende kasutust ka avalikus sektoris. Mitmed tööandjad soovivad oma töötajaid motiveerida just võimalusega teha tööd kodus, muutes sellega nende tööaja ja –koha paindlikumaks. Seega tuleks autori arvates ka Eesti mastaabis mõelda mobiilse töö reguleerimise peale, kuna internet on peaaegu igal pool töötajale kättesaadav ning selline töökorraldus motiveeriks töötajat tööd tegema ka kodustes tingimustes, kui ta teab, et ei pea küll töökeskkonnas viibima, kuid töö tegemine on siiski tasustatud. Ettevõtte, kellele on töötaja rahulolu väga oluline, oleks nimetatud töövormi reguleerimine suureks plussiks. Praeguse töölepingu seaduse kohaselt on kodus tööd tegevad töötajad sõlminud tööandjaga täistööajaga töölepingu, kuid omavahelise kokkuleppe tulemusena on tööandja teinud teistsuguse töökorralduse võimalikuks. Juhul kui aga peaks tekkima kummalgi lepingupoolel pretensioone või probleeme, on tegelikult seadusega vastuollu mindud ning probleemi lahendamine juba keerulisem. Samuti on käesoleval hetkel võimatu kasutada Eestis null-tunni lepinguid, kuna tööaeg peab olema töölepingus fikseeritud. Samas Inglismaal leiab null-tunni leping kasutust, kuid töölepingus ei tohi sõlmida kokkulepet, mille kohaselt on tööandjal ainukesena õigus konkreetset töötajat enda kasuks tööle panna. Eestis tuleks null-tunni leping kasuks sellisel juhul, kui ettevõtte on majandusraskustes ning ei ole teada, kui suures mahu on võimalik töötajale tööd pakkuda ning selleks, et töötajat mitte koondada, saaks pakkuda null-tunni lepingut. Selle kasutus ja soov sõltub muidugi töötajast just selles osas, kas ta saab endale lubada sellist ebakindlust, mis null-tunni lepingu sõlmimine kaasa tooks just töötundide ja töötasu osas. Lisaks on välisriikides sätestatud eraldi juhutöö regulatsioon. Nagu ka küsimustiku analüüsist nähtus, siis väga suur osa vastajatest on nõus kasutama tähtajalist töösuhet. Kuivõrd juhutööd on erinevates riikides nii eraldi reguleeritud, kui ka arvatud tähtajalise töösuhete alla, siis Eesti seaduse kohaselt saaks käesoleval hetkel juhutööd töösuhetes kasutada. Erinevaid töösuheteid saab rakendada, millest mõni küll vajaks täpsemat või üldse uut regulatsiooni, kuid samas pole ebatüüpiliste töösuhete levik täielikult piiratud. Loomulikult tekib selliste töösuhete rakendamisel küsimus hoopis töökoha osas, mis ei kuulu tööandja kontrolli alla ning selles valguses tuleks autori arvates seaduses mõningaid muudatusi sisse viia, et lepingu pooled teaks, kuidas probleemide korral käituda.

2 Ebatüüpiliste töösuhete töö- ja puhkeaja korraldus ning tervishoiu ja –ohutuse nõuded

Ebatüüpilise töösuhete sõlmimise puhul viitab juba ebatüüpilise töösuhete mõiste iseenesest sellele, et töö- ja puhkeaja korraldus erineb tavapärasest töösuhetest. Seetõttu on oluline analüüsida, kuidas korraldada ebatüüpilises töösuhtes töö- ja puhkeajaga ning töökoha asukohta selliselt, et see ei kahjustaks töötaja tervist ning heaolu. Kuivõrd täistööajaga töösuhete puhul on seaduses sätestatud konkreetne töö- ja puhkeaeg, on vajalik reguleerida ka ebatüüpiliste töösuhete töökorraldust, et vältida pikas perspektiivis inimese tervise kahjustumist, kui töötaja teeb võimalikult pikki tööpäevi kõrgema palga eesmärgil. Enamasti on ebatüüpilise töösuhete puhul töö eesmärgiks mingi tulemus või teenus, mille teostamise eest saab töötaja vastava tasu. Seega teenuse osutamise või tulemusele suunatud töö puhul ei sõltu töötasu töötatud ajast, vaid tehtud töö kvaliteedist. Siiski on ka siinkohal oluline analüüsida töö- ja puhkeajaga, sest teatud teenuse osutamiseks või tulemuse saavutamiseks võib kuluda päevas töötunde rohkem, kui seda on seadusega lubatud, seda just seetõttu, kui töötaja ei teosta tööd ainult ühe projekti raames, vaid tegeleb mitme erineva projektiga korraga. Ühtlasi tuleb töö- ja puhkeaja kõrval analüüsida ning silmas pidada tervishoiu ja –ohutuse nõudeid, et töötaja poolt tehtav töö ei mõjuks töötaja tervisele ohtlikult ning reguleerida töötingimusi ja saavutada selline töökeskkond, mis võimaldab töötajal teha tööd ilma oma tervist ohtu seadmata.

Kuna Eestis kehtiv töölepingu seadus ning tervishoiu ja tööohutuse seadus reguleerib eelkõige tavapärasest täistööajaga töösuhet, kus tööandjal on töötaja üle kontroll, siis ebatüüpilise töösuhete puhul võib olukord olla keerulisem ning tööandjal raskem sellist kontrolli töötaja üle teostada, kuna töökoht ei ole rangelt määratletud ning töötaja võib tööd teostada enda poolt valitud kohas. Seega on oluline analüüsida, kas ja kuidas peaks reguleerima töö- ja puhkeajaga ning tervishoidu ja –ohutust selliselt, et töö saaks toimuda ebatüüpilise töösuhete alusel ilma kumbagi lepingu poolt kahjustamata.

2.1 Töö- ja puhkeaja korraldus kehtivas õiguses

Nõuded, mis puudutavad töö- ja puhkeajaga ning sellega seotud tervishoidu ja –ohutust, tulenevad eelkõige Euroopa Liidu õigusest direktiivide näol, mis kanduvad üle siseriiklikkusse õigusesse. Enamasti on direktiivides sätestatud miinimumnõuded, mis tuleb

igal juhul kehtivasse õigusesse üle võtta ning seejärel muus osas kohandada vastavalt iga riigi õigusele ja omapäradele. Seetõttu on antud juhul oluline vaadata ja analüüsida, kas Eesti on töö- ja puhkeaja korralduses ning töötervishoiu ja -ohutuse nõuete reguleerimises jätnud õiguslikud võimalused, mida saaks lisaks tavapärasele töösuhtele laiendada ka ebatüüpilistele töösuhetele või oleks selleks vajalikud täiesti uued regulatsioonid.

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta, sätestab endas miinimumnõuded töö- ja puhkeaja korraldusele. Direktiivi kohaselt peab kõigil töötajatel olema piisav puhkeaeg. Puhkeaja mõistet tuleb väljendada ajaühikutes, st päevades, tundides ja/või nende osades. Töötajale tuleb tagada minimaalne igapäevane ja iganädalane puhkeaeg ning piisavad vaheajad. Lisaks on sellega seoses vajalik kehtestada nädalase tööaja ülemmäär. Nimetatud direktiivi kohaldatakse minimaalse igapäevase ja iganädalase puhkeaja ning põhipuhkuse, vaheaegade ja maksimaalse nädalase tööaja suhtes ning öötöö, vahetustega töö ja töökorralduse teatavate aspektide suhtes.⁷³ Direktiivi 2003/88/EÜ töö- ja puhkeaja arvestamiseks on Euroopa Kohus oma lahendis öelnud, et juhul, kui töötajatel ei ole kindlat või tavapärast töökohta, on aeg, mille töötajad kulutavad iga päev liikumaks oma elukohast tööandja määratud esimese kliendi juurde ja tööandja määratud viimase kliendi juurest oma elukohta tagasi, käsitatav „tööajana” direktiivi artikli 2 punkti 1 tähenduses.⁷⁴ Autori hinnangul on lahend väga oluline just töötajale, kes teostab tööd sellise töövormi alusel, mille kohaselt on töötajal õigus ise valida oma töökoht. Lahend ütleb selgelt, et töötaja, kellel on vaja tööpäevasiseselt tööga seotud kohustuste raames liikuda ühest kohast teise, arvatakse sellele kuluv aeg tööaja hulka. Olukorras, kus töötaja ei viibi ettevõtte territooriumil, võib tekkida tööandja ja töötaja vahel eriarvamusi selles osas, mismoodi arvestatakse töötaja tööaega ning antud lahend aitab probleemkohta vältida.

Direktiivi miinimumnõuete kohaselt peavad Euroopa Liidu riigid tagama, et kõigil töötajatel on õigus vähemalt 11-tunnisele järjestikusele puhkeajale iga 24-tunnise ajavahemiku kohta, puhkepausile iga tööpäeval, mille pikkus ületab kuus tundi, 24-tunnisele katkestamatule puhkeajale iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta lisaks 11-tunnisele igapäevasele puhkusele, vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele, mida ei või asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral, maksimaalselt 48-tunnisele keskmisele töönädalale seitsme päeva jooksul (sh ületunnitöö). Öötöötajate tavaline töötundide arv ei tohi ühegi 24-

⁷³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, 4. november 2003, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. – ELT L 299, 18.11.2003, lk 381–382. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=ET> (20.02.2017)

⁷⁴ EKo C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, eelotsusetaotlus

tunnise ajavahemiku jooksul ületada keskmiselt kaheksat tundi. Öötöötajatel on õigus tasuta arstlikule läbivaatusele korrapäraste vaheaegade järel.⁷⁵

Töö- ja puhkeaja määratlemisel on olulisel kohal samuti Nõukogu direktiiv 91/533/EMÜ, töandja kohustuse kohta teavitada töotajaid töölepingu või töösuhete tingimustest, käsitleb töösuhete vorminõudeid, mis on mõeldud selleks, et tagada töotajatele parem kaitse nende õiguste võimaliku rikkumise korral ning luua tööturul suurem selgus ja arusaadavus. Nimetatud direktiivi kohaselt tuleb töölepingus konkreetselt fikseerida töö tegemise koht ning aeg.⁷⁶ Kuivõrd Eesti siseriiklik õigus peab üle võtma direktiivides sätestatu, on käesoleval hetkel töölepingu seadus samuti olulisel määral töotaja ja –koha põhine ning nimetatud tingimused tuleb töölepingus ka kajastada. Nõuete järgimist saab kontrollida Tööinspektsioon. Samas ei piira direktiiv liikmesriikide eesõigust kohaldada või vastu võtta norme, mis on töotajate jaoks soodsamad või soodustada ja lubada töotajate jaoks soodsamate lepingutingimuste kasutamist.⁷⁷ Antud juhul annab direktiiv võimaluse pooltel kokku leppida töotaja jaoks soodsamates töölepingu tingimustes, mille kohaselt võiks autori arvates kokku leppida ka töotaja vahemikus, mis muudaks töotaja töotaja jaoks paindlikumaks. Sellisel juhul ei takistaks direktiiv ka töölepingu seaduse muutmist töotaja pandlikumaks muutmise osas ning muudatusi on võimalik teha direktiiviga vastuollu minemata. Fikseeritud töotaja tõttu võib ebatüüpiliste töösuhete levik olla piiratud, kuna tööaeg võib kõikuda vastavalt töomahule. Seetõttu aitaks varieeruva töotajaga ebatüüpiliste töösuhete levikule kaasa töötundide ülemmäära kehtestamine või konkreetsete vahemike sätestamine iga töösuhete puhul. Autori arvates on selguse ja lihtsuse mõttes parem, kui töölepingu seaduses oleks sätestatud, et töotaja töötab kuni 40 tundi nädalas, mille kohaselt ei oleks seaduse vastane see, kui töötunnid jäävad alla 40 tunni.

Need miinimumnõuded on iga Euroopa Liidu liikmesriik kohustatud oma siseriiklikusse õigusesse üle võtma. Seega käesoleval hetkel kehtiv töölepingu seadus peab endas sisaldama vähemalt neid miinimumnõudeid, mis on välja toodud direktiivis 2003/88/EÜ ning sätestama töotajale konkreetsed töö- ja puhkeaja korralduse nõuded. Lisaks eelnevale on Euroopa Nõukogu liikmesriikide poolt allkirjastatud Euroopa sotsiaalharta, mille eesmärk on

⁷⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, 4. november 2003, töotaja korralduse teatavate aspektide kohta. – ELT L 299, 18.11.2003, lk 381–391. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=ET> (20.02.2017)

⁷⁶ Nõukogu direktiiv 91/533/EMÜ, 14.oktoober 1991, töandja kohususte kohta teavitada töotajaid töölepingu või töösuhete tingimustest. – ELT L 288, 18.10.1991, lk 3. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=ET> (20.02.2017)

⁷⁷ *Ibid.*, lk 5

soodustada liikmesriikide majanduslikku ja sotsiaalset arengut eelkõige inimõiguste ja põhivabaduste säilitamise ning edasise realiseerimise kaudu, mis sisaldavad endas muuhulgas õigust tööle ning õiglastele töötingimustele, samuti õigust töötada ohututes ja tervislikes töötingimustes ning saada tehtud töö eest õiglasi töötasu. Euroopa sotsiaalharta artikli 1 kohaselt selleks, et rakendada õigust tööle, kohustuvad lepingupooled tagama tööhõive, kaitsma töötajate õigust teenida endale elatist vabalt valitud kutsealal ning tagama sobiva kutsenõustamise, kutseõppe ja kutserehabilitatsiooni või edendama neid. Õiglaste töötingimuste rakendamiseks tuleb artikli 2 järgi tagada iganädalane tööaeg ning tasustatud riiklikud pühad, samuti vähemalt neljanädalane iga-aastane tasustatud puhkus ja kõrvaldada ohtlikele või tervistkahjustavatele kutsealadele omaseid ohtusid, ja kui neid ohtusid pole veel võimalik kõrvaldada või piisavalt vähendada, tagama sellistel kutsealadel hõivatud töötajate tööaja lühendamise või tasustatava lisapuhkuse. Selleks, et töötajal oleks õigus töötada ohututes ja tervislikes töötingimustes tuleb Euroopa sotsiaalharta artikli 3 kohaselt kavandada riiklik tööohutuse, tervishoiu ja töökeskkonna parandamise poliitika ning seda rakendada ja perioodiliselt läbi vaadata. Selle poliitika esmane eesmärk on parandada tööohutust ja -tervishoidu ning vältida tööst tulenevaid, sellega seotud või selle käigus juhtuvaid õnnetusi ja tervisekahjustusi, vähendades eelkõige niipalju kui võimalik töökeskkonna ohutegureid. Samuti välja andma tööohutuse ja -tervishoiu eeskirju ning tagama järelevalvemeetmete abil nende eeskirjade täitmise. Artikkel 4 on sätestanud õiguse õiglasele töötasule, mille kohaselt tuleb tunnustada töötajate õigust saada sellist töötasu, mis tagab neile ja nende perekondadele inimväärse elatustaseme, samuti tunnustada suuremat tasu ületunnitöö eest ning kindlustama mees- ja naistöötajate õigust saada võrdse töö eest võrdset tasu. Töösuhte lõpetamisel on töötajatel õigus saada töösuhte lõpetamisest teada teatud kindel aeg enne seda ning palgast mahaarvamisi võib teha vaid siseriiklike õigusaktide või kollektiivlepingute või vahekohtuotsustega määratud tingimustel ja ulatuses.⁷⁸

Töölepingu seaduse (TLS) § 43 lg 1 kohaselt eeldatakse tavapärase töösuhte puhul, et töötaja töötab 40 tundi 7-päevase ajavahemiku jooksul. Töötamine sellises ulatuses kujutab endast täistööaega. Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida ka lühemas tööajas (§ 43 lg 1) ehk töötamises osalise tööajaga ehk osatöötaja jooksul.⁷⁹ Käesoleva magistritöö esimese peatüki analüüsist nähtub, et osalise tööaja puhul on Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni arvamuse kohaselt tegemist ebatüüpilise töösuhtega. TLS § 52 lõike 1 kohaselt peab töötaja 7-päevase

⁷⁸ Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta, RT II 2000, 15, 93. Arvutivõrgus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/78197> (20.01.2017)

⁷⁹ H.Siigur. Töö- ja puhkeaeg uues töölepingu seaduses – Juridica 2009/4 lk 224-225

ajavahemiku jooksul saama vähemalt 48 tundi järjestikust puhkeaega. Seega jaotub tööaeg 5 tööpäevale, mis tööaja päevaviisilise arvestuse korral teeb 8 tundi ööpäevas. Siit järeldub, et tööaja päevaviisilise ehk päeviti arvestuse korral võivad tööandja ja töötaja kokku leppida kas igapäevases osalises tööajas või töötamises ainult osal tööpäevadest või mõlemat viisi kombineerides. Lühendatud tööaja puhul võivad tööandja ja töötaja kokku leppida osalise ehk osatööajaga töötamises.⁸⁰ Seega sisaldab töölepingu seadus endas minimaalseid puhkeaja nõudeid, mida peab töötajale tagama, nagu seda on eelneva analüüsi põhjal ette näinud direktiiv 2003/88/EÜ. Kuna tööaeg ei pruugi langeda üksnes päevasele ajale, on oluline ka reguleerida öötööd ja seal sisalduvat puhkeaega. Direktiiv 2003/88/EÜ on sätestanud, et uuringute kohaselt on inimkeha öösel tundlikum keskkonnahäirete ja teatavate koormavate töökorralduse vormide suhtes ning et pikaajaline öötöö võib kahjustada töötajate tervist ja ohustada töökoha turvalisust. Seetõttu on vaja piirata öötöö ajavahemike kestust, kaasa arvatud ületunnitöö, ja sätestada, et korrapäraselt öötöötajaid kasutavad tööandjad peavad sellest teavitama pädevaid asutusi, kui need seda nõuavad.⁸¹ Autori arvates juhul, kui isik töötab osalise tööajaga ning tema tööaeg langeb ööajale, tuleks kasutada võimalust ning teatada pädevaid asutusi sellest, et järelevalve käigus oleks võimalik tuvastada, kas töötaja töötab veel mujal ettevõtetes just päevasel ajal, et täiendada oma sissetulekut. Kuivõrd öötöö on pikaajaliselt töötaja tervisele ohtlik ning lisaks öötööle tehes tööd ka päevasel ajal, võib see töötaja tervisele mõjuda väga kahjustavalt ning seetõttu saaks Tööinspektsioon kontrollida pisteliselt öötööd tegevaid inimesi ja jälgida, kas neil on kõrval veel teinegi töökoht. Sellisel juhul saab puheaja nõuete eiramisel teha töötajale ettekirjutuse, mis ei ole karistamiseks, vaid millega soovitakse hoida inimeste tervist.

TLS § 45 kohaselt on ööajaks aeg kella 22.00-st kuni 6.00-ni. Öötöö üldist keeldu TLS-s ei ole. Täisealine töötaja, kes töötab ööajal vähemalt 3 tundi oma igapäevasest tööajast või vähemalt 1/3 oma iga-aastasest tööajast (öötöötaja), ei või kokkuleppel tööandjaga töötada rohkem kui 8 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul. Selline piirang kehtib siis, kui töötaja tervist võib mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö iseloom. Kokkulepe rohkem töötamise kohta on tühine tulenevalt töölepingu seaduse § 50 lg-st 1. Samuti on tühine kokkulepe, mille kohaselt öötöötaja on kohustatud töötama keskmiselt rohkem kui 8 tundi 24 tunnise ajavahemiku jooksul 7-päevase arvestusperioodi kohta. Kui tööaeg langeb täielikult või osaliselt ööajale, hüvitatakse öösel töötamine kõrgemalt tasustamise teel (§ 45 lg 1) või poolte

⁸⁰ H.Siigur. Töö- ja puhkeaeg uues töölepingu seaduses – Juridica 2009/4 lk 224-225

⁸¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, 4. november 2003, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. – ELT L 299, 18.11.2003, lk 381. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=ET> (20.02.2017)

kokkuleppel täiendava vaba aja andmisega (§ 45 lg 3). Ööajal kõrgemalt tasustamine tähendab iga öötöö tunni eest 1,25-kordse töötasu maksmist või tööandja ja töötaja kokkuleppel tasustamist sellisel määral, mis sisaldab ka töötasu ööajal töötamise eest (§ 45 lg 1). Kui lepitakse kokku, et töötasu sisaldab ka öötöötasu, siis tuleb seda tasu arvesse võtta ka tööhinnete kindlaksmääramisel. Igal juhul tuleks makstava töötasu määra (suuruse) hulgas näidata, milline osa sellest on ette nähtud hüvitisena öötöö eest. Vastasel juhul pole võimalik tuvastada, kas tasumäär üldse sisaldab öötöö tasu.⁸²

Kuigi direktiiv 2003/88/EÜ ei ole ette näinud öötöö suuremat tasustamise nõuet, on Eesti õigusesse selline nõue sisse toodud. Autori arvates siiski pikemas perspektiivis ei korva kõrgem töötasu neid mõjutusi, mida öötöö oma olemuse poolest töötaja tervisele teha võib, nagu ka leiti direktiivis välja toodud uuringus, et töötaja keha on tundlikum igasugustele mõjutustele just öösiti. Seega ongi öötöö rangema puhkeaja regulatsiooni eesmärk säästa töötaja tervist ning heaolu, et töötaja tervis säiliks samas seisukorras ka pikema aja jooksul. Seetõttu leiab autor, et ebatüüpiliste töösuhete puhul ei tuleks öötöö kõrgemalt tasustamise regulatsiooni muuta, sest ka näiteks osalise tööaja puhul ööajal väsib inimese keha samamoodi, kuigi väsimus võib tekkida pikema aja jooksul võrreldes töötajaga, kes töötab ööajal järjest 8 tundi. Sama kehtib ka renditööd tegeva töötaja puhul, sest tööülesanded on samad, sõltumata töövormist. Erinevad töökorralduslikud tingimused, mis puudutavad eelkõige töö- ja puhkeaega.

Puhkeajana käsitletakse Eesti tööõiguses kogu seda aega, mis töötaja on vaba tööülesannete täitmisest. Vastavalt sellele vaadeldakse puhkeaja liikidena tööpäevasisest vaheaega ehk tööpäevasisest puhkeajaga, igapäevast puhkeajaga, iganädalast puhkeajaga, riigipühi (kaasa arvatud rahvuspühi) ja tööaja lühendamist teatud riigipühale vahetult eelneval tööpäeval. Tööpäevasiseks puhkeajaks on see aeg, mida tööandja on kohustatud töötajale andma tööpäeva kestel ja mida ei arvata tööaja hulka. Kui tööpäeva kestel vabastatakse töötaja tööülesannete täitmisest, kuid see aeg arvatakse tööaja hulka (nt lühiajalised puhkepausid), siis ei ole tegemist TLS § 47 lõigetes 2 ja 3 ettenähtud tööpäevasisese vaheajaga. TLS § 47 lõike 2 kohaselt on tööandja kohustatud pikema kui 6-tunnise töötamise kohta ette nägema täisealisele töötajale vähemalt 30-minutilise tööpäevasisese vaheaja. Igapäevane puhkeaeg on aeg eelmise tööpäeva lõpust järgmise tööpäeva alguseni. Igapäevase puhkeaja kestus töötajatel on tööaja päeviti arvestamisel vähemalt 12 järjestikust tundi (TLS § 51 lg 1). Sellele töötajale, kes töötab 24-tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui 12 tundi, tuleb vahetult

⁸² H.Siigur. Töö- ja puhkeaeg uues töölepingu seaduses – Juridica 2009/4 lk 226-227

pärast tööpäeva lõppu anda täiendavat vaba aega võrdselt 12 töötundi ületanud tundide arvuga (TLS § 51 lg 4). Sellisel juhul peab igapäevase puhkuse kestus olema vastavalt suurem. Kokkulepe rohkem töötatud tundide hüvitamiseks rahas on kehtetu (§ 51 lg 4). Eeldatakse, et iganädalane puhkeaeg antakse laupäeval ja pühapäeval (TLS § 52 lg 3). Kuid olenevalt tööprotsessi iseärasustest võib iganädalase puhkeaja anda ka mõnel teisel nädalapäeval, kuid tingimata 48 järjestikuse tunnina. Millistel päevadel antakse iganädalane puhkeaeg, selle määrab tööaja päeviti arvestuse puhul kindlaks tööandja.⁸³ Näiteks osalise tööaja või ajutise töösuhte puhul, eelkõige juhutöö töövormile vastava töösuhte korral, võib tööaeg jääda väga lühikeseks, mistõttu ei ole tööandja kohustatud seadusest tulenevalt sellisel juhul ette nägema tööpäevisisest puhkeajaga. Samas ajutise töösuhte puhul võib töötaja soovida korraga töötada rohkem arv tunde, kui seaduses lubatud, sest töösuhe ei ole pikas perspektiivis kestev, ei tohiks tööandja lubata töötajal töötada pikemalt, kui 12 tundi ning tagama, et töötajal oleks võimalik puhata 48 tundi järjest. Autori arvates kehtivad puhkeaja nõuded ei piira ebatüüpiliste töösuhete levikut, kuna puhkeaeg on töötaja hea tervise säilimise juures väga oluline. Samas võiks olla töötajatel võimalus töötada kuu alguses rohkem arv tunde või päevi et selle võrra kuu lõpus saada töövabu puhkepäevi. Niimoodi saaks töötaja ise korraldada oma töö tegemise, et võimalusel endale hiljem pikemat puhkust pakkuda.

TLS § 55 kehtestab töötaja iga-aastase põhipuhkuse pikkuse, mis on täistööajaga ja osalise tööajaga töötajatel ühepikkune. Töötajal on õigus 28-kalendripäevasele puhkusele, mida arvutatakse ja antakse töötajale töötatud aja eest. Põhipuhkuse pikkust võib poolte kokkuleppel muuta, kuid ainult töötajale soodsamas suunas. Tööandja ja töötaja võivad seega kokku leppida pikemas põhipuhkuses kui töölepingu seadus ette näeb, kuid lühemas puhkuse kestuses kokku leppida seadus ei võimalda (TLS § 55 ja TLS § 2). Pikem põhipuhkus võib olla ka seaduses sätestatud. Näiteks on pikem põhipuhkus TLS §-de 56–58 alusel alaealisel, töövõimetuspensionil saaval töötajal ning haridus- ja teadustöötajal. Samuti võib pikem puhkus tuleneda eriseadustest (nt on laevapere liikmete puhkus reguleeritud mereteenistuse seaduses).⁸⁴ Puhkuse pikendamine kokkuleppel on võimalik kas kollektiivlepinguga või poolte kokkuleppel, järgides töötajate võrdse kohtlemise põhimõtet. Kõik eespool loetletud puhkused tulenevad töövahekorra ja on ette nähtud töötajale puhkamiseks. Kuidas töötaja oma puhkust kasutab, s.o millega ta oma puhkuse sisustab, on iga töötaja enda otsustada.⁸⁵

⁸³ H.Siigur. Töö- ja puhkeaeg uues töölepingu seaduses – Juridica 2009/4 lk 227-230

⁸⁴ *Ibid.*, lk 231

⁸⁵ E.Käärats, T.Treier, S.Suder, M.Pihl, M.Proos. Töölepingu seadus - Selgitused töölepingu seaduse juurde, 2013 lk 107

Nagu eelnevast analüüsist nähtub on töö- ja puhkeaja reguleerimisel töösuhtes väga oluline roll. Nii direktiivis sätestatud miinimumnõuetes kui ka Euroopa sotsiaalharta on välja toodud töö- ja puhkeaja konkreetsed nõuded, millega tagada ka siseriiklikus õiguses selliste sätete järgimine ning rakendamine. Töö- ja puhkeaja korraldus on oluline nii tööandjale kui ka töötajale. Kuna töötaja teeb tööd tööandja heaks, on see ka tööandja huvides, et töötaja oleks tööle tulles puhanud ning lisaks muudele puhkustele ning pausidele on just iga-aastane põhipuhkus töötaja jaoks oluline pikemas perspektiivis, et ei tekiks ületöötamise ning stressi või depressiooni tekkimise olukorda, kus töötaja tähelepanu- ja keskendumisvõime ning suutlikkus tööd teha väheneb märgatavalt ja koosmõjus sellega väheneb ka tehtava töö kvaliteet. Direktiivi 91/533/EMÜ sätete kohaselt on tööaeg oluline töölepingu tingimus, milles pooled peavad kokku leppima. Samas jätab direktiiv võimaluse kokku leppida töötaja jaoks soodsamates võimalustes. Kuna ebatüüpilisi töösuhteid on mitmeid ja sellega varieerub töö- ja puhkeaeg vastavalt pakutava töö iseloomule, on oluline mõelda ja analüüsida, kuidas tagada ebatüüpilise töösuhte alusel töötavale töötajale õige töö- ja puhkeaja korraldus. Eelkõige puudutab töö- ja puhkeaja muutus kõiki ebatüüpilisi töösuhteid, mille tööaeg jääb üldjuhul alla Eestis ette nähtud täistööajale. Autori arvates lahendaks paindliku tööaja probleemi see, kui töölepingu seaduses oleks sätestatud tööaja ülempiir või tööaegade vahemik näiteks osalise tööaja puhul. Selline korraldus aitab tööaja kõikumise puhul vähendada tööandja kulusid ületunnitöö tasu osas ning samas annab töötajale võimaluse korraldada iseseisvalt oma tööaega. TLS § 55 sätestab töötaja iga-aastase põhipuhkuse, mis on minimaalselt 28 kalendripäeva. Töölepingu seaduse selgituste kohaselt laieneb see ka osalise tööajaga töötajatele, seega üks ebatüüpilise töösuhte puhkeaeu on reguleeritud. Kuna nii direktiivi 2003/88/EÜ kui ka Euroopa sotsiaalharta miinimumnõuete põhjal on iga-aastase puhkuse kestuseks vähemalt neli nädalat, võiks seda laiendada kõigile ebatüüpilisele töösuhtele. Direktiivis 2003/88/EÜ ega Euroopa sotsiaalharta ei ole välja toodud teistsugust puhkuse määramise võimalust või puhkuse vähendamist teistsugust tüüpi töösuhetel, kui seda on tavapärasel töösuhetel. Ebatüüpiliste töösuhete töö- ja puhkeaja arvestuses võib esineda takistusi, kui töötaja ei tööta ettevõtte territooriumil, vaid enda poolt vabalt valitud kohas. Sellisel juhul on tööandja jaoks keerulisem pidada arvestust, kaua on töötaja reaalselt tööd teinud. Sama kehtib ka puhkeaja puhul, mida peab töölepingu seaduse kohaselt olema ööpäevas vähemalt 12 järjestikust tundi. Töö- ja puhkeaja mitte järgimine võib töötajale mõjuda tervist kahjustavalt, samas tööandja jaoks tähendab see ohtu, kui Tööinspeksioon avastab nõuete rikkumise. Seega on töö- ja puhkeaja järgimine mõlema lepingupoole ülesanne, et tagada seadusele vastavus.

Ebatüüpilistele töösuhtele on iseloomulik tööaja varieerumine, mis erineb kindlasti tavalisest töösuhte TLS § 43 mõttes, kus täistööajaks arvestatakse 40 töötundi nädalas. Direktiivis 2003/88/EÜ on välja toodud, et vajalik on kehtestada nädalase tööaja ülemmäär, kuid miinimummäära tööajale kehtestatud ei ole. Autori arvates võib tööaja ülemmäära arvestada ka ebatüüpilise töösuhte puhul, kuid ei saa öelda, et ebatüüpilise töösuhte alusel töötav isik peab kindlasti nädalas töötama 40 tundi. Nagu ka tavapärase töösuhte puhul, mis langeb ööajale TLS § 45 alusel, tuleks ka ebatüüpilise töösuhte puhul hüvitada ööajal töötatud töötunnid kõrgema tasumääraga. Seega saab TLS § 45 rakendada ka muudele töösuhetele, mis ei kuulu tavapärase täistööajaga töösuhte alla, seda põhjusel, et töötaja tervis on ööajal vastuvõtlikum keskkonna- ja muudele mõjutustele, sõltumata töösuhte vormist.

Näiteks Saksamaa on *on-call work* töösuhte puhul sätestanud, et tööandja ja töötaja peavad töölepingus sätestama päevase ja nädalase töötundide arvu. Samas juhul, kui töötundide arvu lepingus fikseeritud ei ole, eeldatakse, et töötaja peab töötama nädalas kümme tundi ning päevas vähemalt kolm järjestikust töötundi. Kui töötaja töötunnid jäävad päevas alla kolme tunni, peab tööandja siiski maksma töötajale palka kolme töötunni eest, seega on töötaja antud juhul kaitstud ning kindlustatud selles osas, et alla kolme töötunni eest tehtud töötasu talle maksta ei saa.⁸⁶ Inglismaa tööõiguse kohaselt on null-tunni leping tööandja ja töötaja vahel, mis tähendab, et tööandja ei pea tagama töötajale kindla miinimumarvu töötunde ja töötaja ei ole kohustatud vastu võtma neid töötunde, mis talle pakutakse.⁸⁷ Iirimaa käsitleb tööaja korraldamise seaduses null-tunni lepinguid, milles on sätestanud, et töösuhe on sõlmitud null-tunni lepingu alusel, kui töölepingu kohaselt töötaja peab ennast tööandja jaoks vabaks tegema teatud tundideks või tööandja soovil. Juhul, kui tööandja ei suutnud töötajale pakkuda tööd vähemalt 25% ulatuses ajast, kui töötaja pidi lepingu kohaselt olema vaba tööandja jaoks, juhuks, kui tööandja teda vajab, peab tööandja maksma töötajale selle aja eest.⁸⁸ Nagu käesoleva magistritöö punktist 1.1.2 nähtus, leidis Iirimaa Töökohus, et null-tunni leping arvatakse osalise tööaja hulka, sest aasta lõikes ei täideta täistööaja töötundide normi, siis võib tekkida küsimus, kas Eesti töölepingu seaduse kohaselt saaks null-tunni lepingut paigutada samuti osalise tööaja hulka. Töölepingu seaduse § 43 kohaselt on osaline tööaeg see, kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajas kui seda on täistööaeg ehk 40 tundi nädalas. Inglismaa näitel ei pea null-tunni lepingu alusel kokku leppima töötundides,

⁸⁶ B.Waas, New forms of employment in Germany. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016 lk 224

⁸⁷ C.Bernard, New forms of employment in the United Kingdom. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016, lk 365-366

⁸⁸ A. Kerr, New forms of employment in Ireland. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016, lk 251-252

seega antud juhul ei oleks võimalik null-tunni regulatsiooni paigutada Eesti töölepingu seaduse kohaselt osalise tööaja hulka, kuna hetkel on sõnaselgelt nõutud ka osalise tööaja puhul kokkulepet töötundide osas. Teisalt ei ole Eestis reguleeritud ka juhutöö töövormi ning selle reguleerimine hetkel kehtiva töölepingu seaduse baasil on takistatud, kuna töölepingu seaduse nõuab, et töölepingus oleks välja toodud töötaja tööaeg. Töötajal peab olema töösuhte algusest teada kui mitu tundi ta peab töötama päevas ja nädalas ning samuti millal töötaja oma tööd peab teostama.⁸⁹ Sellest tulenevalt oleks vajadus töölepingu seaduse regulatsioonide muutmiseks, kui nähtub, et Eestis oleks suurem nõudlus sellise töösuhte kasutuse järgi ning tekkinud vajadus konkreetse regulatsiooni näol, mis aitaks töösuhet korrektselt sõlmida.

2.2 Töötervishoiu ja –ohutuse nõuded

Euroopa Liidu tööohutus- ja töötervishoiualase õiguse aluseks on direktiiv 89/391/EMÜ, millel oli oluline edusamm tööohutuse ja töötervishoiu parandamises. Direktiiv tagab kogu Euroopas minimaalsete ohutus- ja tervishoiunõuete täitmise, võimaldades samas liikmesriikidel võtta kasutusele rangemad meetmed. Direktiivi eesmärk on saavutada kõikide töötajate jaoks sama ohutuse ja tervishoiu tase (ainukeseks erandiks on kodus töötajad ja teatud avalik-õiguslikud ning sõjaväeteenused). Tööandjatel on direktiivi 89/391/EMÜ kohaselt kohustus võtta kasutusele vastavad ennetavaid meetmed, et muuta töö ohutumaks ja tervislikumaks, samuti tuleb tööandjatel võtta kasutusele ohtude ennetamise põhivahendina riskihindamine ja määratleda selle põhielemendid (nt ohtude tuvastamine, töötajate osalus, piisavate meetmete kasutusele võtmine, pöörates eriti tähelepanu ohuallika kõrvaldamisele, töökoha ohtude dokumenteerimisele ja korrapärasele kordushindamisele).⁹⁰ Töökohale esitatavate ohutuse ja tervishoiu nõuded määrab direktiiv 89/654/EMÜ, mis on esimene üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses. Nimetatud direktiivi 89/654/EMÜ artikli 1 p 1 kohaselt sätestatakse ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuded töökohale, mis on määratletud artiklis 2, mis omakorda toob välja, et direktiivis tähendab “töökoht” kohta, mis sisaldab ettevõtte ja/või asutuse tööruumides asuvaid töötamiskohti, ja mis tahes muud ettevõtte ja/või asutuse territooriumil asuvat kohta, kuhu töötajal on töötamise ajal juurdepääs.⁹¹ Direktiivi 91/533/EMÜ kohaselt on töökoht üks olulistest töölepingu

⁸⁹ G.Tavits, New forms of employment in Estonia. Kluwer Law International, BV, The Netherlands. 2016 lk 194-195

⁹⁰ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ, 12. juuni 1989, tööohutuse ja töötervishoiu kohta. Arvutivõrgus: <https://osha.europa.eu/et/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction> (21.02.2017)

⁹¹ Nõukogu direktiiv 89/654/EMÜ, 30. november 1989, töökohale esitatavate ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuete kohta (esimene üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses.

tingimustest. Samas on direktiivis sätestatud, et juhul kui kindel või peamine töö tegemise koht puudub, tuleb lisada teave selle kohta, et töötaja teeb tööd eri kohtades.⁹² Erinevate töökohtade valiku märkimine annaks töötajale vabaduse otsustada, kus ta tööd teha soovib, kuid piiratud on otsustusvabadus oma suva järgi. Töötaja ei saaks töökohana kasutada sellist kohta, mida töölepingus kajastatud ei ole. Autori arvates võib seega direktiivi 89/654/EMÜ põhjal öelda, et töötervishoiu ja –ohutuse nõuded on rangelt töökohapõhised ning töökoht peab asuma selle ettevõtte ruumides, mille heaks töötaja töötab. Teisalt annab direktiiv 91/533/EMÜ mõningase vabaduse erinevates töökohtades kokku leppimiseks. Nagu käesoleva magistritöö esimeses peatükis analüüsitud töösuhete iseloomust nähtub, on ebatüüpilise töösuhte puhul üheks iseloomulikuks jooneks see, et töötaja teostab tööd enda poolt valitud kohas ning tingimustel, samas ei ole see ka reegel ning ei saa öelda, et iga ebatüüpilise töösuhte puhul ei asu töötaja ettevõtte ruumides. Sellest lähtuvalt tuleks autori arvates tööohutuse ja töötervishoiu miinimumnõuded ja nimetatud nõuete asukohapõhise seotuse regulatsiooni võimalusel muuta selliseks, et tööandja ja töötaja võivad omavahel kokku leppida muudes töökohtades, kui selles, mis asub ettevõtte territooriumil ning kellel lasub sellisel juhul vastutus seadusest tulenevate nõuete täitmisel. Kuivõrd Eesti töölepingu seaduse kohaselt on töökoht oluline töölepingu tingimus, saaks autori arvates direktiivi 91/533/EMÜ valguses muuta seda ka paindlikumaks, lubades kokku leppida enam kui ühes töökohas. Seega juhul, kui leitakse, et eelnevalt pakutud lahendus töötaja ja tööandja kokkuleppe näol on liialt lai, võiksid lepingupooled saada seaduse kohaselt kokku leppida enamas kui ühes töökohas ning eelnevalt kõik lepingus fikseeritud töökohad üle kontrollida selliselt, et tingimused oleksid seadusega kooskõlas.

Tänu interneti levikule ning töökohtade globaliseerumisele võib töö toimuda ka erinevates riikides ning tööandja ei saa tagada töötaja üle kontrolli ega vaadata üle töötingimused, milles tööd teostatakse, kui tööandja viibib ühes ning töötaja teises riigis. Seetõttu töötaja töötingimuste üle puudub tööandjal kontroll ning ei ole tagatud töötingimuste vastavus seaduses ettenähtud nõuetele. Sellekohast muret on väljendatud ka Euroopa Parlamendi raportis ühenduse töötervishoiu ja tööohutuse strateegias aastateks 2007–2012.⁹³ Euroopa Parlamendi resolutsiooni ettepanekus on märgitud ebatüüpiliste töölepingute järjest

Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0654&from=EN> (21.02.2017)

⁹² Nõukogu direktiiv 91/533/EMÜ, 14.oktoober 1991, tööandja kohususte kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhete tingimustest. – ELT L 288, 18.10.1991, lk 4. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=ET> (20.02.2017)

⁹³ Euroopa Parlamendi raport ühenduse töötervishoiu ja tööohutuse strateegia aastateks 2007–2012. 20.12.2007. Arvutivõrgus: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2007-0518+0+DOC+XML+V0//ET> (21.02.2017)

suurenevat arvu ning rõhutatud, et nende tingimused ei tohi ohustada töötajate ja töövõtjate tervist ja ohutust. Ühtlasi on välja toodud, et liikmesriigid peaksid võtma oma riiklikes strateegiates täiel määral arvesse kõrge riskitasemega inimrühmi ja sektoreid ning pöörama põhitähelepanu ebatüüpilisi töölepinguid puudutavatele probleemidele.

Eestis kehtib töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS), mille § 1 sätestab töötajate tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, tööandja ja töötaja õigused ja kohustused tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel, töötervishoiu ja tööohutuse korralduse ettevõtte ja riigi tasandil, vaidemenetluse korra ning vastutuse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest. TTOS § 2 kohaselt mõistetakse töötervishoiuna töötaja tervisekahjustuse vältimiseks töökorraldus- ja meditsiiniabinõude rakendamist, mis võimaldab töötajal teha tööd oma tervist ohtu seadmata. Tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras TTOS § 12 lg 1 alusel. Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, tagab kasutajaettevõtja töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise kasutajaettevõtja juures. Lisaks töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmisele peab tööandja ka tegema ennetustegevust terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks ettevõttes ning töötaja kehalise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamiseks. Nõuete täitmise tagamiseks ning ennetustegevuse tegemiseks on tööandja kohustatud viima läbi süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli, mille käigus ta kavandab, korraldab ja jälgib töötervishoiu ja tööohutuse olukorda ettevõttes vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seaduses või selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud nõuetele. Töökeskkonna sisekontroll on ettevõtte tegevuse lahutamatu osa, millesse on kaasatud töötajad ja mille aluseks on töökeskkonna riskianalüüsi tulemused.⁹⁴ Lisaks tööandjale on ka töötajale pandud teatud kohustused töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmiseks. TTOS § 14 lg 1 kohaselt on töötaja muuhulgas kohustatud osalema ohutu töökeskkonna loomisel, järgides töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ning järgima tööandja kehtestatud töö- ja puhkeaja korraldust, samuti läbima tervisekontrolli vastavalt kehtestatud korrale. Lisaks peab töötaja kasutama tööks ettenähtud isikukaitsevahendeid ning tegema tööd vastavalt tööandja antud juhistele ning väljaõppele.⁹⁵

Töötaja töökohana mõistetakse TTOS § 4 lg 1 alusel füüsilisest isikust ettevõtja või äriühingu ettevõtte, riigi või kohaliku omavalitsuse asutuse, mittetulundusühingu või sihtasutuse territooriumil või tööruumis paiknevat töötamiskohta ja selle ümbrust või muid töötamiskohti,

⁹⁴ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. RT I, 08.07.2016, 39

⁹⁵ *Ibid.*

kuhu töötajal on töötamise ajal juurdepääs või kus ta töötab tööandja loal või korraldusel.⁹⁶ Eelneva põhjal võib väita, et ka Eesti õiguse kohaselt, nii nagu direktiivis 89/654/EMÜ, on töökoht seotud ettevõtte territooriumiga, mitte muu kohaga. Samas jätab TTOS § 4 lg 1 ka mõningase vabaduse tööandjale anda töötajale luba töö tegemiseks muus kohas, kui seda on ettevõtte territoorium. Siiski jääb seaduse põhjalt arusaam, et tööandja kohustuseks on ka muus töökohas tagada töötervishoid ja tööohutus, et ei tekiks ohtlikku olukorda töötaja tervisele. Kuivõrd ebatüüpilise töösuhte puhul ei pruugi töötaja töökoht olla rangelt paika pandud ning töötajale on antud valikuvabadus töökoha suhtes, leiab Tööandjate Keskliit oma ettepanekus Sotsiaalministeeriumile, et tööandja vastutus tööohutuse ja töökeskkonna ning töö- ja puhkeaja nõuete järgimise eest peaks lasuma töötajal, mitte tööandjal just kaugtöö korral või kui töötaja teeb kokkuleppel tööandjaga ajutiselt kodus tööd näiteks lapse haigestumise tõttu. Samuti juhul kui töötaja töölepingus on sätestatud õigus tööaega iseseisvalt korraldada – s.t töötaja ei pea olema pidevalt töökohas kättesaadav, vaid saab otsustada millal ja kus ta tööülesandeid täidab (seda ei saa nimetada kaugtöö tegemiseks, kuna töötaja võib vabalt enamuse aja oma tööülesandeid täita ka tööandja ruumides. Eelmise töölepingu seaduse redaktsioonis⁹⁷ nimetati seda iseseisvaks otsustuspädevuseks). Samuti võiks niisugustel juhtudel kehtida sama reegel, et tööandja ruumides vastutab tööandja, mujal töötaja ise.⁹⁸ Autori arvates oleks selline regulatsioon mõistlik, kuna tööandjal on raskem teostada töötaja üle kontrolli, kui töötaja ei viibi ettevõtte ruumides ning kuidas saaks sellisel juhul tööandja vastutada millegi sellise eest, mis pole tema vahetu kontrolli all. Kuivõrd Tööinspeksioon teostab järelevalvet töö- ja puhkeaja ning töötervishoiu ja –ohutuse nõuete täitmisel, peaks saama sellist järelevalvet teostada ka töötaja kodus või mujal töötaja poolt valitud töökohas, mis ei asu tööandja ettevõtte territooriumil. Juhul, kui töötaja enamasti teostabki tööd mujal, kui tööandja ettevõtte territooriumil, võiks nimetatud koht olla töölepingu poolte vahel fikseeritud. Nii oleks tööinspeksioonil võimalik täita seadusest tulenevat kontrollikohustust töökoha vastavuse üle seaduse nõuetele.

Töökoha problematika on ennekõike seotud infotehnoloogial põhineva mobiilse tööga (inglise k *ICT-based mobile work*). Nimetatud töövormi alusel töö tegemise viis tähendab seda, et töötaja ei tee tööd ettenähtud töökohas ettevõttele kuuluvates ruumides, vaid teostab tööd arvutis või mõnes muus nutiseadmes, mis omab juurdepääsu nendele programmidele, mida töötaja kasutaks töötamiseks oma töökohas. Sellise töövormi kasutuse tõttu on näiteks

⁹⁶ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. RT I, 08.07.2016, 39

⁹⁷ Eesti Vabariigi töölepingu seadus. RT 1992, 15, 241

⁹⁸ Tööandjate Keskliit. Ettepanekud töö- ja puhkeaja regulatsiooni muutmiseks, 08.04.2016. Arvutivõrgus: <https://www.employers.ee/seisukohad/ettepanekud-too-ja-puhkeaja-regulatsiooni-muutmiseks/> (30.03.2017)

Irimaal pidanud töövaidluskomisjon lahendama juhtumit, kus töötaja pakkus e-kaubanduse teenuseid Iiri ettevõttele, kuigi ta resideerus Mani saarel. Töövaidluskomisjon leidis, et kuna töötaja ei olnud Iirimaa resident ega alaline elanik, ei ole riigil pädevust uurida töötaja ebaõiglast vallandamist. Samas märkis kohus, et see on üks seaduselünki, mis vajab korrastamist tulenevalt tänapäevastest muutustest tööõiguses ja maailmamajanduses, kus tööd saab teostada läbi e-kirjade ning sülearvutite, mis ei vaja töötaja füüsilist kohalolekut konkreetse jurisdiktsiooni all.⁹⁹

Selge on see, et sõltuvalt tööülesannetest ei ole igas majandussektoris üldse võimalik mobiilset tööd kasutada, eelkõige näiteks ehitussektoris, kus töö tegemine on füüsiline. Siiski on majanduslik areng ja seeläbi interneti laialdane levik tekitanud võimaluse inimestel seda kasutada peaaegu üle kogu maailma ning seega on võimalik mobiilset tööd teha samuti ükskõik kuskohas, seejuures peab töötaja olema kättesaadav. Seega tasuta wifi leviku tulemusena saab töötaja oma töölepingust tulenevaid ülesandeid teostada igal pool. Mobiilse töö jaoks ei ole Eestis sätestatud konkreetset regulatsiooni, kuid lepingu tingimused, mis peavad olema kokku lepitud ning mis on mobiilse töö puhul esmatähtsad, on tööaja ja töökoha kokkulepe. Üldjuhul on töökohaks tööandja ettevõtte territoorium, kuid mobiilse töö puhul on tööandja huviks eelkõige tehtud töö tulemus.¹⁰⁰ Seega tõusetub antud juhul küsimus, kas töötervishoiu ja tööohutuse seadus annab õiguse teha tööd mujal, kui ettevõtte territooriumil. Nagu käesolevas alapeatükis on analüüsitud, siis lubab TTOS § 4 lg 1 tööandjal anda loa töötajale töötamiseks väljaspoolt ettevõtte territooriumi. Selle sätte alusel on võimalik kindlaks määrata töötaja töökoht mobiilse töösuhte alusel ning tööandjal anda luba teostada tööd väljaspool ettevõtte territooriumi ning sellisel juhul ei ole mobiilne töösuhe ka vastuolus töösuhtele sätestatud nõuetega. Autor leiab, et samas ei ole tööandja luba piisavalt paindlik variant töökoha muutmise jaoks, vaid töölepingus võiks saada lepingupooled kokku leppida erinevates kohades, kus töötaja võib oma tööd teostada. Sarnaselt Saksamaaga, kus on antud töösuhet käsitletud eelkõige tööaja vaatenurgast, muutub ka Eestis olukord keerulisemaks tööaja kontrolli osas. Tööaeg võib olla töölepingus välja toodud, kuid tööandjal puudub otsene võimalus kontrollida kui mitu tundi töötaja tööd teeb tööülesannete valmimiseks. Samuti tuleb kõne alla ka töötamine nädalavahetustel ning muul puhkeajal. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus ei paku hetkel variante sellise probleemi lahendamiseks, kui töö toimub töötaja poolt valitud kohas ning tööandjal puudub selles osas töötaja üle

⁹⁹ A. Kerr, New forms of employment in Ireland. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016, lk 250

¹⁰⁰ G.Tavits, New forms of employment in Estonia. Kluwer Law International, BV, The Netherlands. 2016 lk 196

kontroll. Autor leiab, et mobiilse töösuhte kasutus on tänapäevast maailma arengut arvestades üks paindlikemaid võimalusi töötajal korraldada oma töö- ja eraelu. Sellest tulenevalt tasuks mõelda, kuidas saaks maandada selle töövormiga seotud riske nii tööandja kui töötaja enda jaoks. Eesti õiguse kohaselt on hetkel kõige suuremaks probleemkohaks töötaja kontroll, sest töökohta asukohta mujal, kui tööandja ettevõtte territooriumil lubab töötervishoiu ja tööohutuse seaduse eelnevalt mainitud säte. Ühe võimaliku kontrollimise variandina saaks kasutada tööajakontosid, mis annab töötajatele võimaluse märkida oma tööaeg ning kogutud töötunnid tööajakontole¹⁰¹ ja samuti saaks seeläbi kontrollida töö- ja puhkeaja nõuete täitmist.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et nii töö- ja puhkeaja kui ka töötervishoiu ja -ohutuse nõuete puhul saab teha kehtiva siseriikliku õiguse pinnalt mõningaid laiendusi ebatüüpiliste töösuhete reguleerimiseks, kuigi üldjuhul on kehtivad regulatsioonid mõeldud täistööajaga töösuhete reguleerimiseks ja korraldamiseks. Töölepingu seaduse sätted on töötaja suhtes küllaltki jäigad ning paindlikkuse võimaldamine on piiratud. Teisalt on kehtestatud minimaalne puhkuste ja puhkeaegade määr, mida võiks autori arvates laiendada igasugusele töösuhtele. Küll aga võib töötaja arvestamise suhtes tekkida probleem, kui töötaja töötab mujal, kui ettevõtte territooriumil ning tööandja ei saa kontrollida, kas töötaja ületab töötaja maksimummäära või mitte. Ühtlasi on töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid keerulisem järgida ebatüüpiliste töösuhete puhul. Kui inimene töötab tööandja heaks näiteks osalise tööajaga, viibides seejuures ettevõtte territooriumil või osutab tööd läbi rendiagentuuri, on nõuete järgimine seadusega kooskõlas, sest TTOS sätestab sellisteks puhkudeks konkreetsed nõuded. Samas leidub ka selliseid töövorme, kus töö toimub ainult läbi veebiplatvormi ning tööandjal puudub tegelik nägemus sellest, millistes tingimustes töötaja oma tööd teeb. Nagu eelnevalt analüüsitud, lubab TTOS § 4 lg 1 tööandjal anda loa töötajale töötamiseks väljaspool ettevõtte territooriumi, kuid sellisel juhul on autori arvates siiski keerukam kindlustada seda, et tööandja on töökeskkonna tingimustest teadlik või need üle vaadanud ning töötajale töö tegemiseks piisavad vahendid taganud.

Autori on seisukohal, et eelnevalt analüüsitud mobiilne töö üks sellistest töösuhetest, mille reguleerimist ning täpsustamist tasuks kaaluda. Kuivõrd Eestit reklaamitakse kui riiki, kus internet on kõigile igal pool tasuta kättesaadav wifi võrkude näol, siis miks mitte kasutada seda ära töösuhte sõlmimisel. Antud töösuhte juures on kõige olulisemaks kriteeriumiks töökoht, mille tegelikult saab töötaja ise valida, kuid oluline on, et töötaja poolt valitud kohas oleks ka internetiühendus. Tööaeg tuleks eeldatavasti sõlmida poolte kokkuleppel, kuid

¹⁰¹ A. Kalson. Tööajakontod ja nende võimalik rakendamine Eesti tööõiguses. Juridica II/2014, lk 112

tegemist on ka usalduse küsimusega, sest tööandjal puudub reaalne kontroll töötaja üle. Usalduse küsimuse juures on leitud, et kui tahetakse, et töötaja saaks tööd hästi teha, on neil vaja iseseisvust, ning selle eelduseks on usaldus.¹⁰² Seega ei pruugi mobiilse töösuhte puhul oluline olla ka kokku lepitud tööaeg, vaid tulemus, mis töötaja töö tegemisega saavutab. Selline paindlikkus ei iseloomusta mitte ainult mobiilset töösuhet, vaid ka kõiki muid töösuhteid nendes sektorites, kus töötaja paindlikkus on võimalik. Tööaeg ei pea olema rangelt ette määratud selliselt, et töötaja peab oma tööpäeva lõpuni töökohas olema, kuigi oma töö on tal võib-olla tehtud. Sellist võimalust muidugi ei saaks lubada klienditeeninduses, kus ettevõtte sissetulek sõltub otseselt lahtiolekuaegadest ning klientide hulgast, kes sellel ajal ettevõtet külastab. Autori arvates on paindlik tööaeg oluline analüüsi koht, motiveerimaks töötajaid ning andma neile vabadust oma töö iseseisvas korraldamises.

Autori arvates võiks kehtivas õiguses olla ebatüüpiliste töösuhete rakendamise jaoks täpsemad regulatsioonid töö- ja puhkeaja ning töötervishoiu ja –ohutuse reguleerimiseks. Selleks, et seaduse sätted vastaksid nüüdisaegsele nõudlusele, leiab autor, et töö- ja puhkeaeg peaks olema paindlikum ja töölepingu seaduses võiks olla sätestatud töötaja ülemmäär, selleks, et vältida fikseeritud töötundide arvu töölepingus. Eestis võiks sarnaselt Rootsiiga sätestada, et töötundide arv on kuni 40 tundi nädalas, mis lihtsustaks töösuhete paindlikumaks muutmist ning sellist sätet oleks võimalik kohaldada iga ebatüüpilise töösuhete puhul. Samuti vähendaks selline regulatsioon tööandjate kohustust maksta töötajale ületundide eest, kui töölepingus on fikseeritud konkreetne töötundide arv, mis jääb küll alla 40 tunni. Niisugune korraldus aitaks lihtsamini tööaega muuta paindlikumaks ega peaks iga ebatüüpilise töösuhete juures eraldi märkima, milline oleks eeldatav töötundide arv konkreetse töösuhete puhul. ebatüüpiliste töösuhete puhul, kus töötaja, sõltuvalt töö iseloomust, ei pea viibima tööandja vahetu kontrolli all tema ettevõtte territooriumil, võiks töötervihoiu- ja tööohutuse seadus lubada töötajal ise töökoht valida, samas sätestades need nõuded, mis töötaja peab järgima, et säilitada endale ohutu töökeskkond. Selline regulatsioon oleks vajalik ka täistööajaga töötajatele nagu selgus Eesti tööandjatele suunaud analüüsist, kes töötajate motiveerimiseks lubavad neil teha tööd ka kodustes tingimustes. Kui regulatsioonid on liiga laiad või lünklikud, võivad viia need soovitud vastupidise tagajärjeni ning tekitada olukorra, kus kumbki lepingu pool ei ole teadlik oma õigustest ja kohustustest seoses sõlmitud töölepinguga. Euroopa Komisjon on välja andnud aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia “Euroopa 2020”, mis sisaldab endas suurprojekti „Uute oskuste ja

¹⁰² Postimees. Paindlik tööaeg eeldab usaldust ja nutikust. 03.01.2017. Arvutivõrgus: <http://pluss.postimees.ee/3967133/paindlik-tooaeg-eeldab-usaldust-ja-nutikust> (30.03.2017)

töökohtade tegevuskava”. Projekti eesmärk on luua tingimused tööturu moderniseerimiseks, et suurendada tööhõive taset ja tagada sotsiaalsete mudelite jätkusuutlikkus. Muu hulgas on nimetatud projekti raames sätestatud, et Euroopa Komisjon peaks muutma õigusraamistikku kooskõlas aruka reguleerimise põhimõtetega, et kohandada seda uue töökorralduse (nt tööaeg, töötajate lähetamine) ning tööohutuse ja -tervishoiu uute ohtudega.¹⁰³ Seega on Euroopas üleüldiselt hakatud mõtlema, kuidas töösuhteid muuta paindlikumaks, mille eeskujul saaks ka Eesti vajadusel kehtivates seadustes sisse viia vastavaid muudatusi.

2.3 Ebatüüpiliste töösuhete mõju ja selle põhjused töötaja tervisele ja ohutusele

Ülemaailmsed muutused töökorraldustes on kaasa toonud muutused töötundide kokkuleppes, sisaldades öövahetuste kasvu, samuti osalist tööaega ning varieeruvaid töötunde. Käesoleva magistritöö punktis 2.1 on analüüsitud, kas hetkel Eesti õiguses kehtivate regulatsioonide alusel on võimalik laiendada eelkõige töölepingu seaduse ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduse sätteid ebatüüpiliste töösuhte sõlmimiseks või on regulatsioonid puudulikud ja seetõttu vajaks kehtiv õigus täpsustatud sätteid. Lisaks täpsustavate sätete vajalikkusele tuleb ka keskenduda sellele, kuidas üldse võib ebatüüpiline töösuhe mõjutada töötaja tervist ja ohutust ning mida teha selliste mõjutuste vähendamiseks.

Ebatüüpilisi töösuhteid ja nende mõju analüüsides ei ole oluline ainult välja tuua seosed ebatüüpilise töösuhte ning puudliku töötervishoiu ja -ohutuse väljundite vahel, vaid mõista neid põhjuseid, miks selline olukord on tekkinud ning kuidas seda lahendada.¹⁰⁴ Kuivõrd Eestis on esile kerkinud diskussioon ebatüüpiliste töösuhete leviku takistatuse osas, kuna seadusandlus ei vasta hetke tööturul tekkinud nõudlustele, tasuks autori arvates mõelda sellele, milliseid muudatusi tuleks teha töötervishoiu ja tööohutuse seaduses, et ebatüüpiline töövorm ei kahjustaks töötaja tervist. Kui tööandja ja töötaja kasutavad omavahelise kokkuleppe alusel mõnda sellist töösuhet, mida hetkel veel ei ole reguleeritud ning selle tagajärjel töötaja kannatab, on abi leidmine keerukam, sest pole otseseid regulatsioone, mis sätestaks, kumb lepingu pool sellises olukorras vastutab.

¹⁰³ Komisjoni teatis „EUROOPA 2020. AASTAL: aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia“. KOM(2010) 2020 lõplik. Brüssel, 03.03.2010. lk 19. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ET:PDF> (21.02.2017)

¹⁰⁴ M.Quinlan. The effects of non-standard form of employment on worker health and safety. International Labour Office, Geneva. 2015 lk 14

Eelkõige peetakse ebatüüpilisi töösuhteid tervisele kahjulikuks, kuna töö on ebakindel ja suur hulk globaalseid tõendeid viitavad tervise kahjulikule mõjule töökoha ebakindluse tõttu, isegi kui tegemist on lühiajalise töötusega. Ebakindlus töö stabiilsuse osas on soodustanud laialdase töölkäimise haiguse ajal ning ületundide tegemise, isegi juhul, kui tegemist ei ole tasustatud ületunnitööga. Seda eelkõige põhjusel, et töötajad kardavad tööd kaotada ning usuvad, et tööandja eeldab neilt sellist käitumist. Just haigena tööl käimine mõjub pikemas perspektiivis töötaja tervisele halvasti, kuna haiguse läbipõdemine ja mitte puhkamine võib endaga kaasa tuua püsivaid tüsistusi.¹⁰⁵ Siinkohal saab aga välja tuua ka probleemi, mis esineb Eestis tavalise töösuhte puhul, kus töötajad käivad ikkagi haigena tööl, sõltumata sellest, et tegemist ei ole ebatüüpilise töösuhtega. Alates 2010. aastast, kui muutus haiguspäevade eest tasumise süsteem varasemaga võrreldes töötaja jaoks vähem soodsaks, võtavad inimesed haigulehti aina vähem.¹⁰⁶ Seega on autori arvates siinkohal tegemist probleemkohaga mitte ainult ebatüüpilise töösuhte puhul, vaid ka tavalise täistööajaga töösuhte puhul. Töötajate majanduslik olukord ei luba neil haiguslehte võtta, sest selle eest on ette nähtud väiksem summa, kui seda oleks muidu igapäevane töötasu ning selline tendents võib levida nii ebatüüpilise kui ka tavapärase töösuhte alusel töötavate isikute seas, kes ei soovi saada väiksemat töötasu, mis tuleneks haiguslehel olemisest.

Erinevates uuringutes on leitud, et töötajatele, kes töötavad ebatüüpilise töösuhte alusel, makstakse töötasu ebaregulaarselt. Madal töötasu mitte ainult ei julgusta tegema ületöötunde või ka mitmel töökohal üheaegset töötamist, vaid seostub ka terviseprobleemidega, mis tekivad halva toitumise ja elamistingimuste tagajärjel. Töötajad võivad end väikse töötasu tõttu koormata mitme erineva tööga, et tagada endale piisav rahasumma toimetulekuks, kuid sellega tõstetakse oma tervise vigastamise ohtu, mis võib lõppeda tervist kahjustavalt.¹⁰⁷ Uuringud on omavahel sidunud ka madala töötasu ning halva töötervishoiu ja –ohutuse kvaliteedi, mis on mõõdetud vigastuste ja teiste indikaatorite alusel.¹⁰⁸ Samuti on probleemkohaks ebatüüpilise töö puhul segadus, mis väljendub just seetõttu, et ebatüüpiliste

¹⁰⁵ M.Quinlan. The effects of non-standard form of employment on worker health and safety. International Labour Office, Geneva. 2015 lk 15

¹⁰⁶ Eesti Päevaleht. Inimesed ei võta enam majanduslikel põhjustel haiguslehti. 28.10.2014. Arvutivõrgus: <http://www.pealinn.ee/newset/leht-inimesed-ei-vota-enam-majanduslikel-pohjustel-haiguslehti-n24215> (22.02.2017)

¹⁰⁷ M.Quinlan. The effects of non-standard form of employment on worker health and safety. International Labour Office, Geneva. 2015 lk 16

¹⁰⁸ D.Rodriguez, F.Targa, M.Belzer. Pay incentives and truck driver safety. Industrial & Labor Relations Review, 59(2). 2006 lk 205-225

töösuhete kasv on õnnestanud töötervishoiu ja –ohutuse nõudeid, julgustades kasutama kogenematuid ja vähem koolitatud töötajaid.¹⁰⁹

Töökorralduslikke muudatusi maailmas tuleks eelkõige vaadata laia spektrina. Globaalne muutus ärikorralduses mitte ainult ei suurendanud töötajate arvu, kellel on lühem lepingujärgne tööaeg, vaid muutused on kasvatanud ebakindlust töötajates oma töökoha püsimise osas, seeläbi kahjustades nende tervist, ohutust ja heaolu. Kuna erinevatest töölepingutest tulenevad töökorraldused toimivad vastastikku ning see võib edaspidi avaldada mõju tervisele ja ohutusele, ei saa ebatüüpilise töö puhul võrrelda seda ainult tavapärase töösuhetega, sest see ei näita muutust ja mõju tööle, mis võib hõlmata ka mõju klientide tervisele ja ohutusele.¹¹⁰ Sellised muutuste tegurid on keerulised, kuid sisaldavad endas muutusi äri- ja töökorralduses, nõrgestades ametiühingute mõju ja valitsuse poliitikat, edendades tööturu paindlikkust. Rahvusvaheliste töösuhete kasv tähendab, et tööd on sageli ümber paigutatud erinevatesse riikidesse, kus Euroopa Liidu kohalolek ja regulatiivne kaitse on olematu.¹¹¹ Seda eelkõige juhul, kui töösuhete üks pool asub Euroopa Liidu liikmesriigis, kuid teine pool väljaspool Euroopa Liitu. Sellisel juhul ei saa probleemide puhul abi otsida ainult direktiividest, vaid arvestada tuleb ka teise riigi õigusega, millele direktiivid ei kohaldu.

Ebatüüpiliste töösuhete puhul on oluline enne uute regulatsioonide kehtestamist vaadelda, kuidas sellised töökorraldused inimestele mõjuvad ning mis on põhjuseks. Selline analüüs on vajalik, et uurida välja, mida üldse kehtivas õiguses muuta või täpsustada. Mõjude analüüsist nähtuvad ebatüüpiliste töösuhete nõrgad ja probleemsed kohad, mis aitavad uute regulatsioonide sätestamisel ennetavalt probleemide tekkimist vältida või seda võimalust viia minimaalse tasemeni. Ebatüüpiliste töösuhete puhul on üldjuhul omane töö- ja puhkeaja erisus võrreldes täistööajaga tööga ning seetõttu tuleb analüüsida sellisest muutusest tulenevaid probleemkohti, et riske võimalikult palju maandada.

2.3.1 Ajutise töösuhete mõju töötaja tervisele ja heaolule

Rahvusvaheliste uuringute tulemused näitavad, et ajutine töö on seotud mitmete ebasoodsate töötervishoiu ja tööohutuse tulemustega, olles kõige rohkem seotud just vigastuste

¹⁰⁹ D.Walters, P.James. What motivates employers to establish preventive management arrangements within supply chains? *Safety Science*, 49. 2011 lk 988-994

¹¹⁰ M.Quinlan. The effects of non-standard form of employment on worker health and safety. *International Labour Office*, Geneva. 2015 lk 1-3

¹¹¹ *Ibid.*, lk 1

määraga.¹¹² Samuti on leitud, et sarnase töö puhul tööõnnetuste määr ja õnnetuste raskusaste ajutise töösuhte töövormi alusel töötavate isikute seas on peaaegu kolm korda suurem kui alalistel töötajatel.¹¹³ Lisaks selgus ühest uuringust, et tootmisalal tähtajalise lepinguga töötaval isikul oli suurem terviseriski oht kui alalistel töötajatel, hõlmates sealhulgas kehvmat vererõhku ja ainevahetust.¹¹⁴

Teisest küljest võib ajutine töösuhe olla töötajate tervisele säästvam, kui tegemist on ohtliku tööga, kus toimub kokkupuude näiteks mürgiste kemikaalidega. Just sellekohast mõju analüüsiti talunike seas, kus alalistel töötajatel avaldusid taimemürkide kasutamisest kõrvalmõjud. Lisaks on ka võrreldud aianduses töötavaid isikuid, ning leiti, et tegemist on peamiselt noorte ja kõrgelt haritud turistidega, kes soovivad teha mingil hetkel hooajalist tööd ja sellest tulenevalt on tegemist töötajatega sellistest riikidest, kus on kõrge töötervishoiu ja –ohutuse nõuded. Siiski on märgitud, et need erinevused hariduses või päritolumaa töötervishoiu ja –ohutuse nõuete osas ei mõjuta märgatavalt suutlikkust lahendada tööohutuse probleeme ning paneb ka ajutise tööajaga töötajad haavatavasse olukorda. Noored, kes on läinud teise riiki, soovivad täita nõutud 80 tööhõive päeva, et pikendada oma viisat ning hiljem antud riigis lihtsalt edasi reisida, ei saa või ei soovi nad tööandjalt nõuda korrektsete tööohutuse nõuete tagamist, töö säilimise eesmärgil.¹¹⁵

Lisaks eelnevale on uuringutes seotud ajutine töösuhe ja halb vaimne tervis. Ilmneb, et töötajate ebakindlus teeb nad altimaks kiusamisele ja ahistamisele, sealhulgas soovimatule seksuaalsele ärakasutamisele.¹¹⁶ Kui ajutise töösuhte paindlikkust on nähtud kui peresõbralikku vormi, siis on analüüside tulemusest nähtunud vastupidine, sest võivad tekkida probleem pere finantsilise toimetuleku osas ning seetõttu mõjub mure perekonna vaimsele tervisele halvasti.¹¹⁷

¹¹² M.Virtanen, M.Kivimäki, M.Joensuu, P.Virtanen, M.Elovainio, J.Vahtera. Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34. 2005 lk 610-622

¹¹³ B.Fabiano. A statistical study on temporary work and occupational accidents: specific risks and risk management strategies. *Safety Science*, 46. 2008 lk 535-544.

¹¹⁴ M.Inoue, M.Minami, E.Yano. Body mass index, blood pressure, and glucose and lipid metabolism among permanent and fixed-term workers in the manufacturing industry: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 14. 2014 lk 207

¹¹⁵ A.Bamford. The Influence of Work Arrangements on Occupational Health and Safety: A Study of Australian and United Kingdom Horticulture. PhD thesis, University of New South Wales. 2015

¹¹⁶ M.Quinlan. The effects of non-standard form of employment on worker health and safety. *International Labour Office*, Geneva. 2015 lk 4

¹¹⁷ *Ibid.*, lk 5

Eelneva põhjal võib öelda, et ajutise töösuhte juures on vaimse tervise probleemid ühed suuremad, mis on seotud töötervishoiu ja –ohutusega. Töötajad kardavad töö säilimise pärast ning seepärast tekitatakse endale stressi, mille tagajärjel võib tekkida depressioon. Samuti ei taheta tööandjalt nõuda paremaid töötingimusi, kui seda oleks vaja, sest kardetakse tööd kaotada ning seetõttu vaikides kannatatakse. Seega tuleks siinkohal mõelda, kuidas tagada töötajatele kindlus, et tööandja ei saaks neid pahatahtlikult ära kasutada ning töö kaotamisel säilitada töötajatele sotsiaalhüvitised. Tööinspektsioonil on võimalus järelevalve käigus nõuda paremaid töötingimusi, kui selgub, et tööandja poolt pakutav ei vasta seaduse nõuetele. Seega on töötajatele tagatud kaitse ning töö kaotamise hirmus ei pea töötajad nõudma tööandjalt paremaid tingimusi, sest töötajate kaitseks on kehtestatud järelevalve. Samas annab ajutine töösuhe kergema võimaluse inimestele, kes on tööturul eemal viibinud, sinna uuesti siseneda või noorematel inimestel saada erinevaid kogemusi, et selliselt omandada erinevaid oskusi ning olla tulevikus tööturul konkurentsivõimelisemad.

Kuivõrd ajutine töösuhe viitab oma nimetuse poolest sellele, et tegemist on fikseeritud lõpptähtajaga töösuhtega, võivad töötajad kogeda ka korrapäratu töö- ja puhkeaja tagamist. Rohkem arv töötunde tähendab kõrgemat palka ning teadmatus töösuhte jätkumise osas pärast lõpptähtaja saabumist võib tekitada töötajatele olukorra, kus nad on nõus töötama üle ette nähtud normi. Nagu käesoleva magistritöö alapeatükis 1.1.1 analüüsitud juhutöö omadustest nähtus, kuulub see töösuhe ajutise töösuhte alla. Juhutööd iseloomustab väga lühiajaline töösuhe ning seetõttu võib töötaja sellest tööajast võtta enda jaoks maksimumi ehk töötada rohkem arv töötunde, kui see on seadusega lubatud. Kuivõrd Eestis ei ole juhutööd reguleeritud, saab ka tähtajalist töösuhet sõlmida lühikeseks ajaks, sest seadus pole ette näinud minimaalset töölepingu kestvust. Seega võib ka Eestis tekkida olukord, kus töötajad töötavad pikemaid tööpäevi kõrgema palga saamiseks. Sellest tulenevalt leiab autor, et nii ajutise töösuhte kui ka osalise tööajaga töösuhte puhul oleks ehk vajalik teostada rangemat kontrolli töö- ja puhkeaja nõuete täitmise üle, et vähendada sellisest töösuhtest tulenevaid riske töötaja tervisele, mis võivad olla tingitud ületöötamisest.

2.3.2 Kolmepoolse töösuhte ehk renditöö mõju tervisele ja heaolule

Renditööd mõistetakse kui kolme osapoolega töösuhet. Töötervishoiu ja –ohutuse probleeme seoses ajutise renditööga on leitud erinevates tööstusharudes, sealhulgas hotellinduses ja laevanduses. Tavapäraselt on probleemid seotud töökorralduse muudatustega, palgaga ja töö

intensiivsusega, mis kombineerituna on kahjustanud töötervishoidu ja –ohutust.¹¹⁸ Renditöö võib esitada ka tõsisemaid probleeme töötundide haldamisel ja väsimusel. Töötajad võivad siduda ennast mitme agentuuriga, et pakkuda püsivalt tööd ning samuti leidub töötajaid, kes kasutavad renditööd selleks, et täiendada oma sissetulekut põhitöö kõrvalt. Nii lisatöö kui ka mitme rendiagentuuriga sidumine toob kaasa mitu erinevat töökohta ja seeläbi ka töötundide pikenemise ning töögraafikute kokkulangemise.

Mitmete riikide uuringutes on korduvalt tuvastatud, et nii nagu muudes ebatüüpilistes töövormides, on ka renditöö õiguslikus raamistikus olulisi puudusi, nii tööohutuse ja töötervishoiu seaduse ja töötajatele sotsiaalkindlustuse regulatsioonides. Piir renditöö ja mitteametliku töö vahel on ebaselge, mida põhjustab ebaseaduslik tööpraktika. Euroopa Komisjoni aruande kohaselt leitud, et paljudes riikides pakuvad mitteametlikud töövõtjad töötajatele tööd ehitusplatsidel või muudes töökohtades, mille tingimused ei vasta nõuetele ning töötasu on alla miinimummäära.¹¹⁹

Kuivõrd renditöö töösuhte läbi teeb töötaja kolmanda osapoole heaks tööd, tuleks autori arvates töö- ja puhkeaaja kokkulepe ning muud töötingimused sõlmida renditööd pakkuva ettevõtte ja kasutajaettevõtte vahel. Nagu eelnevast analüüsist nähtus, võib renditöö puhul esineda probleeme töötundide haldamisega ning ületöötamisest tingitud väsimusega. Töölepingu seadus sätestab, et tööandja peab töötajale teatavaks tegema kõik töölepingu tingimused, sealhulgas ka töö- ja puhkeaeg ning töökoht. Töötaja peab töö tegemisel täitma kasutajaettevõtte korraldusi TLS § 17 lg 5 kohaselt. Samas tööandja ja kasutajaettevõtja korralduste vastuolu korral täidab töötaja tööandja korraldusi. Seega on autori arvates siinkohal oluline, et tööandja täidaks oma kontrollkohustust selles ulatuses, kas töötajale tagatakse lepingus kokku lepitud töö- ja puhkeaeg, et vältida ületunde ning sellest tekkivat väsimust. Kui tööandja ja kasutajaettevõtte on eelnevalt omavahelises kokkuleppes märkinud, milline on töötaja töö- ja puhkeaeg, on tööandja ülesanne oma töötaja kaitse eest seista, kui kasutajaettevõtte soovib kokkuleppest kõrvale kalduda. Kuna renditöö arvatakse Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni uuringu kohaselt ebatüüpiliste töösuhete alla, võib eeldada, et nimetatud töösuhte puhul ei ole tööajaks hetkel Eestis kehtiva töölepingu seaduse järgne täistööaeg. Seega tuleks ka käesoleval juhul kasuks, kui töölepingu seaduses oleks

¹¹⁸ M.Quinlan. The effects of non-standard form of employment on worker health and safety. International Labour Office, Geneva. 2015 lk 6

¹¹⁹ *Ibid.*, lk 7-8

võimalik kehtestada töötundide vahemik või ülemmäär selleks, et tegemist ei oleks automaatselt osalise tööajaga tööga, kui töötunnid jäävad alla 40 tunni nädalas.

2.3.3 Osalise tööajaga töösuhete mõju tervisele ja heaolule

Enamikes riikides on osalise tööajaga töö ja ajutine töö arvestatava kattuvusega. Töötervishoiu ja –ohutuse uuringuid osalise tööajaga töösuhete osas on tehtud vähem. Kui osalise tööajaga töövormi iseloomustab paindlik tööaeg ning tasakaal töötaja töö- ja eraelu vahel, mida näidatakse kui positiivset võimalust ühildada töö- ja eraelu, esineb ka näiteid, mille kohaselt selline positiivne võimalus võib väga suurelt erineda ja sõltuda erialast, millel töötaja töötab.¹²⁰ Seega ei saa öelda, et osaline tööaeg on kindlasti positiivne võimalus töötajale.

Ühest küljest viitavad uuringud arvukale tervise ja heaolu kasule osalise tööaja puhul. Näiteks Lääne-Euroopa riikide teenindussektori töötajate hulgas tehtud uuringust selgus, et töötajad olid rohkem rahul oma töö- ja eraelu tasakaaluga, eriti just need töötajad, kelle töötunnid olid lühemad.¹²¹ Lisaks on leitud ka füüsilise tervise säilimise osas osalise tööaja kasusid. Samas on leitud, et näiteks haiglaõdede seljavigastuste riskitase oli madalam just osalise tööajaga töötavate haiglaõdede puhul. Samuti mõjuvad töötajatele vähem kahjustavalt sellised välistegurid nagu müra ning sellest tulenev emotsionaalne väsimus, sest kokkupuude nimetatud teguritega osalise tööaja puhul on väiksem.¹²² Teisest küljest nähtub uuringutest ka osalise tööaja negatiivseid aspekte, mis on seotud ka ajutise tööga. Teadusuuringu analüüsist nähtus, et madalapalgalised osalise tööajaga töötajad töötasid tõenäoliselt jäiga ja ettearvamatu graafiku alusel. Samuti leidub tõendeid, et arvestatav hulk osalise tööajaga töötajaid eelistaks siiski töötada rohkem arv tunde, et täiendada oma sissetulekut ning töötaja võib seetõttu omada mitut töökohta.¹²³

Osalises tööajas nähakse positiivset võimalust nendele inimestele, kes soovivad saavutada tasakaalu töö- ja eraelu vahel ning saavad endale lubada, sõltumata asjaolust, et palk on

¹²⁰ M.Quinlan. The effects of non-standard form of employment on worker health and safety. International Labour Office, Geneva. 2015 lk 9

¹²¹ B.Beham, P.Prag, S.Drobic. Who's got the balance? A study of satisfaction with the work–family balance among part-time service sector employees in five western European countries. International Journal of Human Resource Management, 23(18). 2012 lk 3725-3741

¹²² M.Quinlan. The effects of non-standard form of employment on worker health and safety. International Labour Office, Geneva. 2015 lk 9

¹²³ *Ibid.*, lk 10

nimetatud juhul ka seetõttu madalam. Teisest küljest inimesed, kes ei tule toime palgaga, mida neile osalise töötaja puhul pakutakse, võivad otsida endale kõrvale veel teisegi osalise töötajaga töö, kui see on graafikute mittekattumisel võimalik. Siinkohal aga tekib probleem töölepingu seaduse kohaselt, kuna töölepingu seadus käsitleb töötajaga seonduvaid piiranguid ühe tööandja vaates, eesmärgiga kaitsta töötajat ning anda võimalus enda taastootmiseks. Samas juhul, kui töötaja on seotud mitme tööandjaga korraga, ei ole see eesmärk saavutatav. Sellisel juhul ei saa tööandja tagada, et töötaja puhkeaeg ja tööaeg on tasakaalus ning tööandja ei saa kindel olla, et töötaja tuleb tööle puhanuna. Eelnevast tulenevalt on Tööandjate Keskliit teinud ettepaneku kaaluda töötamise registri andmestiku kasutamist olukorra hindamisel ja lahendamisel.¹²⁴ Antud juhul leiab autor, kuivõrd tööandjad peavad oma ettevõtte töötajad registreerima Maksu- ja Tolliametis, võiks iga konkreetse töötaja puhul märkida, millise töösuhte alusel töötaja töötab ning olukorras, kus töötaja on osalise töötaja puhul seotud mitme tööandjaga, saab registri andmete kohaselt kontrollida, milline on reaalselt töötaja töö- ja puhkeaeg. Nii saaks autori arvates vältida probleeme, mis võivad tekkida töötaja ületöötamisest.

2.3.4 Füüsilisest isikust ettevõtja ja alltöövõtu mõju tervisele ja heaolule

Suurenenud alltöövõtu kasutus on iseloomulikuks jooneks enamikele riikidele ja üksikasjalikud alltöövõtuvõrgustikud, tagamaks kaupu ja teenuseid, tegutsevad nii riiklikul kui ka rahvusvahelisel tasandil. Paljudes riikides töötab üha enam füüsilisest isikust ettevõtjaid, sealhulgas ka mikroettevõtted, mitmetasandilises alltöövõrgustikus. Euroopas võib leida probleemi, kus töötajad on ümber liigitatud füüsilisest isikust töövõtjateks, mis välistab töötaja jaoks miinimumpalga kaitse ja ka töötaja hüvitise juhul, kui nad on tööl viga saanud. Sarnast probleemi võib leida ka mujal maailmas.¹²⁵

Enamikes riikides on füüsilisest isikust ettevõtjad välja arvatud nende töötajate hulgast, kellel on õigused töötajate hüvitistele ning tihtipeale on füüsilisest isikust ettevõtjatele limiteeritud ka isikliku sotsiaalkindlustuse vormid. Seega töötaja vigastuse või haiguse puhul võib nendele ja nende perekonnale tekkida raske rahaline kahju, eriti siis, kui tegemist on püsiva puude või surmajuhtumiga. Isegi juhul, kui alltöövõtulepingu alusel töötavad isikud on palgatöötajad,

¹²⁴ Tööandjate Keskliit. Ettepanekud töö- ja puhkeaja regulatsiooni muutmiseks, 08.04.2016. Arvutivõrgus: <https://www.employers.ee/seisukohad/ettepanekud-too-ja-puhkeaja-regulatsiooni-muutmiseks/> (30.03.2017)

¹²⁵ M.Quinlan. The effects of non-standard form of employment on worker health and safety. International Labour Office, Geneva. 2015 lk 10

võib neil olla raskusi juurdepääsuga töötajate hüvitistele, eriti kui töötajad liiguvad regulaarselt tööhõive ja füüsilisest isikust ettevõtja vahel, nagu ilmneb sellistes tööstusharudes, milleks on ehitus, koduhooldus, puhastusteenus ja maanteetransport.¹²⁶

Füüsilisest isikust ettevõtja jaoks ei laiene töölepingu seadusest tulenevad tagatised, kuivõrd tegemist on võlaõigussätete alusel sõlmitud lepinguga. Seega oma töö- ja puhkeaega korraldab samuti füüsilisest isikust ettevõtja ise. Tema töö tegemisest ja töö mahust otseselt sõltub ka töötasu ning seetõttu võib füüsilisest isikust ettevõtja olla vähem motiveeritud lubama endale puhkeaega või pikemat puhkust, kuna puhkusetasusid ette nähtud ei ole. Samas leiab autor, et puhkusetasusid ei saaks füüsilisest isikust ettevõtja oodata, kuna tema ise ongi n-ö ettevõtte ning pakub iseendale tööd, seega ei ole tal võimalik puhkusetasusid ka kelleltki nõuda. Teisalt võiks töö- ja puhkeaja järgimise nõue füüsilisest isikust ettevõtjale töötervishoiu- ja tööohutuse seadusest laieneda nagu see laieneb töötajale, kes on sõlminud töösuhte töölepingu seaduse alusel, kuna raha on küll töötajatele väga suureks motivaatoriks, peaks autori arvates riik või antud juhul Tööinspeksioon hoolitsema selle eest, et just füüsilisest isikust töötajad ise ei teeks endale ületöötamisega liiga. Kuivõrd füüsilisest isikust ettevõtja on oma tööaja suhtes väga paindlik ning paindlikkus võib tuleneda selles, et töötaja saaks endale lubada näiteks kuu lõpus rohkemaid vabu päevi, saaks Tööinspeksioon kontrollida töö- ja puhkeaja nõuete täitmist proportsionaalselt. Olukorras, kus üks tööandja käsitleb oma töötajat kui füüsilisest isikust ettevõtjat, saab töötaja enda kaitseks minna kohtusse ning kohus saab hinnata tööandja ja töötaja sõltuvussuhet ning seda, kuivõrd suur otsustusvabadus on töötajale antud.

Eelnevast tulenevalt ning Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni raportitest nähtub, et maailmas muutuv töökorraldus toob endaga kaasa märkimisväärse väljakutse kehtivatele regulatsioonidele.¹²⁷ Regulatsioonide puudulikkus seoses ebatüüpiliste töösuhetega ilmneb mitmel tasandil. Esmalt on leitud, et puudub töötajate seaduslik kaitse, mis hõlmaks tööaega, palka ning töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid. Välja on toodud ka probleem seoses direktiiviga 2003/88/EÜ, mis sätestab töötaja tööajaks maksimaalselt 48 töötundi nädalas, kuid mis ei kehti füüsilisest isikust ettevõtjale. Probleem ei piirdu õiguslike lünkadega, vaid väljakutsetega, mida tööaja ja töökoha korralduse muudatused kaasa toovad seoses tööturu paindlikumaks muutumisega. Ebatüüpilist tööd on seostatud suurendatud või ettearvamatute

¹²⁶ M.Quinlan. The effects of non-standard form of employment on worker health and safety. International Labour Office, Geneva. 2015 lk 11

¹²⁷ ILO. Labour protection in a transforming world of work, Report IV, International Labour Conference 104th Session, Geneva. 2014

töötundide arvuga, samuti ka öötööga, millel on töötaja tervisele kahjulik mõju.¹²⁸ Uuringutest ilmneb, et ebatüüpilise töösuhte alusel töötavad isikud kannatavad suurema tõenäosusega haiguste või vigastuse all, mis tulenevad tööst ning neil on vähem ressursse, et tegeleda selliste negatiivsete mõjudega.¹²⁹

Kokkuvõtvalt võib öelda, et keerulisemate ja dünaamilisemate töökorralduste kasv on esitanud suure väljakutse tööinspeksioonile, et tagada miinimumstandardite täitmine ning töotervishoiu ja –ohutuse nõuetest kinnipidamine. Lisaks on töösuhte muudatused süvendanud probleemi miinimumpalga kindlustamise osas ning sellest tulenevalt võivad töötajad teha nii suuri ületunde, et sellel on tervistkahjustav tagajärg. Samuti on raskendatud töötajatele tööohutuse ja töotervishoiu nõuete tagamine, kuna hetkel puuduvad regulatsioonid, mida saaks laiendada ebatüüpilistele töösuhetele.¹³⁰ Eesti Tööinspeksiooni tegevuse üheks eesmärgiks on tagada, et kõik tööandjad ja töötajad täidaksid siseriiklikke tööõigusnõudeid. Selleks teostatavad tööinspektor-juristid ühitatud nõustamis- ja järelevalvemeetmete kaudu järelevalvet töölepingute vastavuse üle töölepingu seaduse nõuetele. Tööinspektor tutvub järelevalve käigus töökorralduse reeglite, töötajate tööaja korralduse ja arvestusega, töötasu maksmist kajastavate dokumentidega ning kindlasti töötajate töölepingutega.¹³¹ Seega juhul, kui töötaja teostab tööd kodustes tingimustes, peaks Tööinspeksioonil olema õigus järelevalvet teostada ka töötaja kodus, sest sellel hetkel on tegemist tema töökeskkonnaga ning sellest tulenevalt peab töötaja suutma tõendada tehtud töö aega, et see oleks vastavuses töö- ja puhkeaja nõuetega. Selline kontroll ei oleks mitte töötaja karistamiseks, vaid olukorra parandamiseks kui töötingimused ja –korraldus mõjuvad tervist kahjustavalt. Sama käsitlus kehtib ka tervisekontrolli puhul, mille läbiviimise eesmärk ei peaks olema pelgalt kohustuse täitmine selle enda pärast, vaid eesmärk on avastada võimalikult varakult tööst põhjustatud tervisevaevusi, tagada töötava inimese tervise säilimine ning ka hilisem elukvaliteet.¹³² Autori arvates olukorras, kus töökeskkond ei allu tööandja vahetule kontrollile, võiks olla eelnevalt üle kontrollitud nii tööandja ning võimalusel ka Tööinspeksiooni poolt, kes teostab juba ennetavalt järelevalvet selles keskkonnas, kus töötaja soovib oma tööd teha, et kõrvaldada kõik puudused, mis võivad piirata töotervishoiu ja –ohutuse nõuete täitmist. Kodune

¹²⁸ M.Quinlan. The effects of non-standard form of employment on worker health and safety. International Labour Office, Geneva. 2015 lk 18

¹²⁹ *Ibid.*, lk 19

¹³⁰ *Ibid.*, lk 20

¹³¹ M.Miidna-Vanatalu. Töösuhete järelevalvest. Tööinspeksioon, 2011. Arvutivõrgus: https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Teavitustegevus/Infokirjad/2011/infokiri_nr_11/veebbruar2011_juristannab2.pdf (02.04.2017)

¹³² Tööinspeksioon: paljud ettevõtted ei kontrolli töötaja tervist, Postimees 11.02.2015. Arvutivõrgus: <http://www.pealinn.ee/newset/tooinspeksioon-paljud-ettevotted-ei-kontrolli-tootajate-tervist-n31022> (02.04.2017)

keskkond on küll mugav valik töötaja jaoks, kuid probleemid võivad tekkida ka sellisel juhul, kui töötaja istekoht mõjutab tema füüsilist nii palju, et sellele võivad pikema aja jooksul järgneda tervist kahjustavad mõjud.

Eelneva analüüsi põhjal leiab autor, et kaks põhilist ebatüüpiliste töösuhete probleemvaldkonda ongi töö- ja puhkeaja korraldus ning sellega seotud töötervishoid ja –ohutus. Need valdkonnad on leidnud käsitlemist nii Euroopa kui ka siseriikliku õiguse arengukavades, seega on probleeme märgatud ning nende lahendamise tegelemine hakatud. Eesti töölepingu seadus on otseselt andnud võimaluse osalise tööajaga töösuhte, renditöö ja tähtajalise töösuhte sõlmimiseks, kuid majanduse arenedes ei ole need enam ainukesed ebatüüpilise töösuhte vormid ning seetõttu leiab autor, et töötajate paremaks kaitseks tuleks töölepingu seaduse sätteid üle vaadata just selles valguses, et reguleerimist leiaksid ka teised Eestis kasutusel olevad töösuhte vormid. Siiski ei saa öelda, et töölepingu seadus piiraks täiesti ebatüüpiliste töösuhete levikut ja oleks selles osas liialt jäik. Küll aga võib üheks probleemkohaks olla füüsilisest isikust ettevõtjana töö tegemine, sest nagu varasemas analüüsis selgus, laieneb neile vähem hüvesid ning töötundide üle on kontrolli teostamine keerukam. Enamasti on füüsilisest isikust ettevõtjad iseenda tööandjad ning sõlmivad töövõtulepingu tellijaga just võlaõigusseaduse sätete alusel. Sellega aga ei seondu täielik kaitse, mis oleks olemas töölepingu seaduse alusel sõlmitud töösuhte puhul. Käsundus- või töövõtulepingu alusel tööd tegeva füüsilise isiku tasu maksustatakse analoogselt töölepinguga. See tähendab, et võlaõigusliku lepingu alusel töötamine ei jäta isikut ilma ravikindlustusest, pensionikindlustusest ja töötuskindlustusest. Küll aga ei anna võlaõigusliku lepingu alusel töötamine töölepinguseadusest tulenevad garantiid, nagu kohustuslik puhkeaeg, tööandja piiratud võimalused töölepingu lõpetamiseks, hüvitised töölepingu alusetu lõpetamise eest.¹³³ Siinkohal võib tekkida küsimus, kas füüsilisest isikust ettevõtjaid võiks tulevikus paigutada ka töölepingu seaduse alla, et laiendada neile seadusest tulenevaid hüvesid. Sotsiaalne kaitse on juba praegu kehtiva õigusega neile tagatud ning kuna töövõtuleping on suunatud just konkreetse teenuse või toote pakkumise jaoks ja leping on pigem lühiajaline, leiab autor, et selline muudatus töölepingu seaduses ei oleks mõistlik.

Töötundide arv ja selle võimalik negatiivne kahju töötaja tervisele on teine läbiv probleem iga eelnevalt analüüsitud ebatüüpilise töösuhte puhul. Üheks võimaluseks muuta tööaeg paindlikumaks on tööajakontode rakendamine. See annab töötajatele võimaluse koguda

¹³³ K.Pormeister. Töösuhete paindlikkus – vigane pruut, Äripäev 19.11.2015. Arvutivõrgus: <http://www.aripaev.ee/arvamusd/2015/11/19/toosuhete-paindlikkus--vigane-pruut> (02.04.2017)

kokkulepitud tööajast rohkem või vähem töötatud töötunnid tööajakontole, nii et neid saaks kasutada või kompenseerida hiljem kokkulepitud reeglite järgi.¹³⁴ Samuti annaks see ülevaate töötatud ajast ning võimaldab tööandjal teostada kontrolli töötaja üle, et viimane ei kahjustaks oma tegevusega iseenda tervist. Tööajakontode süsteem on otseselt seotud töösuhte poolte vajadusega rakendada töösuhtes paindlikku tööajakorraldust – ajas varieeruvat tööaega. Ajas varieeruva tööaja kohaldamine võimaldab töötajatel töötada kokkulepitud ajast rohkem või vähem tunde ning koguda seeläbi kokkulepitud ajast rohkem või vähem töötatud töötunnid töötaja individuaalsele tööajakontole. Põhjusel, et tööajakontole kogutud kredittunnid tuleb tööandjal töötajale hiljem kompenseerida, on pooltel võimalik töösuhte raames kokku leppida, millist aega on tööajakontole üldse võimalik koguda.¹³⁵ Seega on siinkohal ka tööandjal võimalik ette näha maksimumtunnid, mida töötaja teha võib, kuna tööandjal on kohustus kõik töötatud tunnid kompenseerida ning selleks, et hoida töötajat tagasi liigsete ületundide tegemisest, ongi hea tööandja ja töötaja omavaheline kokkulepe selles osas, kui suur võib olla kredittundide arv. Kuna töösuhte sõlmimisel on võimalik kokku leppida, kuidas ja millise tööajaga tööd teostatakse, leiab autor, et selline tööajakontode kasutamine võiks olla kasuks ka ebatüüpilise töösuhte sõlmimisel, vähendades sellega töötajate ületöötamist ning väsimust ja pikemas perspektiivis negatiivset mõju nende tervisele. Samuti aitab töötunde paindlikumaks muuta asjaolu, kui seaduses on sätestatud töötundide ülemmäär, mis tähendab, et töötunnid ei pea olema rangelt teostatud ülemmäära piires, vaid võivad jääda ka allapoole seda piiri. Selline asjaolu aitaks töötunde paindlikumaks muuta ning töötaja ei ole kohustatud oma ettenähtud töötunde täis tegema, vaid kui töö on valmis, siis võib tööpäev lõppeda ka varem.

Teine läbiv probleem ebatüüpilise töösuhte puhul oli töötervishoiu ja –ohutuse nõuete järgimine ning rakendamine. Eestis kehtiv töötervishoiu ja tööohutuse seadus keskendub valdavalt sellisele töösuhtele, kus töötaja viibib ettevõtte territooriumil ning tööandjal on otsene ülevaade ja kontroll töötingimuste ning –vahendite osas. Samas on antud tööandjale õigus väljastada töötajale ka luba selle kohta, et töötaja teostab tööd mõned teises kohas, kui seda on ettevõtte territoorium või muu paik, kus tööandjal saab tingimusi kontrollida. Seega saaks seda seadusega antud õigust laiendada ka ebatüüpiliste töösuhete puhul, kus töötajad teostavad tööd näiteks kodus või muus enda poolt valitud kohas. Küsitav on küll see, kas tööandjal oleks õigus kontrollida töötaja kodu selles osas, et töökeskkond vastaks sellistele nõuetele, mis tulenevalt töötervishoiu ja –ohutuse nõuetest. Euroopa Komisjoni arengukavas

¹³⁴ A. Kalson. Tööajakontod ja nende võimalik rakendamine Eesti tööõiguses. *Juridica* II/2014, lk 112

¹³⁵ *Ibid.*, lk 116

on välja toodud ka sama valdkonnaga seotud murekoht, et seda sügavuti analüüsida ning leida paremad lahendused, sest ebatüüpilised töösuhted on maailmas järjest enam levinud. Sarnase ettepaneku on teinud ka Tööandjate Keskliit, kes pakkus välja, et vastutus töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tagamiseks võiks lasuda töötajal, kui tema töökoht ei ole ettevõtte territooriumil ning tööandja otsese kontrolli all. Autori arvates juhul, kui töötaja ise vastutab selliste nõuete tagamise eest, saab Tööinspektsioon otse teostada järelevalvet töötaja üle, sest vastutus on tööandjalt üle kantud töötajale, kes astub nüüd nõuete täitmise osas ise tööandja asemele.

Kokkuvõte

Diskussioon Eesti töölepingu seaduse jäikuse üle on intensiivsemalt kestnud viimased paar aastat. Selles arutelus leidub rohkelt seisukohti, milles tuuakse välja, et kehtiv töölepingu seadus ei vasta nüüdisaegsetele vajadustele ning töösuhete paindlikumaks muutmine on seadusega takistatud ning seeläbi on piiratud ebatüüpiliste töösuhete levik. Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada, kas töölepingu seadus takistab ebatüüpiliste töösuhete levikut ning kuivõrd piiratud on paindlike töösuhete sõlmimine selliselt, et töö- ja puhkeaeg ning töökoht on töötaja enda poolt korraldatav ning puudub otsene tööandja kontroll. Teiseks soovis autor välja tuua, milliseid muudatusi võiks töölepingu seadusesse ning töötervishoiu ja tööohutuse seadusesse sisse viia, kui selgub, et ebatüüpiliste töösuhete levik on käesoleval hetkel piiratud.

Eesti töölepingu seaduse alusel sõlmitav tööleping on käesoleval hetkel üheselt aja- ja kohapõhine, kuid leidub palju teisi töövorme, mida iseloomustab paindlik tööaeg ning samuti töö iseloomust tulenevalt võimalus valida töö tegemise kohta. Magistritöö esimese peatüki analüüsist nähtus, et käesoleval juhul on Eesti töölepingu seaduses üldiselt reguleeritud kolm peamist ebatüüpilise töösuhete vormi, milleks on tähtajaline ja osalise tööajaga töösuhe ning renditöö. Teenuse osutamise lepinguid on võimalik sõlmida võlaõigusseaduse sätete alusel. Samuti selgus esimese peatüki analüüsist, et selliste kategooriate alla kuulub veel täpsustatud alakategooriaid erinevatest töövormidest, mida Eestis reguleeritud ei ole. Käesolevas magistritöös võrreldud Saksamaa, Inglismaa ja Iirimaa ebatüüpiliste töösuhete regulatsioonide põhjal võib öelda, et nimetatud riigid on regulatsioonide sätestamisel läinud täpsemaks ning riikide töösuheteid reguleerivad seadused sisaldavad endas juhutöö ning null-tunni lepingu alusel sõlmitavaid töövorme, lisaks veel *on call work* töösuhet, mobiilset tööd ning töökoha jagamist. Nagu käesoleva magistritöö esimese peatüki analüüsist selgub, kuulub tähtajalise töösuhete alla ka juhutöö regulatsioon, mida Eestis sätestatud ei ole. Juhutöö erineb tähtajalisest tööst selle tõttu, et on oma iseloomult väga lühike ja võib kesta ainult teatud arv tunde või päevi. Kuivõrd juhutöö ning tähtajaline töö on väga sarnased, peaks tööandja jaoks juhutööst tulenema teatud eelised, et nimetatud töövormi rakendada, sest ka tähtajalist töölepingut on võimalik sõlmida vaid paariks päevaks. Samas ei takista juhutöö regulatsiooni puudumine ka juba praegu tähtajalist töölepingut sõlmimast paariks päevaks ning sellest tulenevalt leiab autor, et võib-olla juhutöö regulatsiooni töölepingu seaduses sätestamisega kaasneb hoopis suurem segadus just seetõttu, et igal konkreetsel juhul peab hakkama analüüsima, millist töövormi kasutada. Lisaks nähtus, et osalise tööajaga töösuhete alla kuulub

töö kutsumise peale (inglise k *on-call work*), mida samuti töölepingu seaduses reguleeritud ei ole. Kuna sellise töövormi puhul ei ole töötunnid töötajale tagatud ja lepingus neid fikseerida ei saa, ei ole käesoleval juhul võimalik nimetatud töösuhet ka Eestis rakendada. Samuti ei ole autori arvates hetkel võimalik rakendada tööandja ja töötaja vahel null-tunni lepingut, sest töölepingu seaduse kohaselt peab töölepingus fikseerima, mitu tundi peab töötaja tööd tegema. Kuivõrd tegemist on null-tunni lepinguga, mis oma nimetuses viitab juba sellele, et töötundide arvu pole ette teada, ei ole sellise töövormi rakendamine praeguse töölepingu seaduse alusel võimalik. Kõige suurem osakaal on töösuhetel, mis toimuvad läbi internetiühenduse. Antud hetkel Eesti seadusandluses ei ole reguleeritud mobiilset tööd, sest töölepingu seadus ning töötervishoiu ja tööohutuse seadus näeb eelkõige ette, et töötaja töökoht on tööandja ettevõtte territooriumil ning töö- ja puhkeaeg kindlalt fikseeritud, kuigi mobiilse töö eesmärk oleks töötajale paindliku töökohta ja -aja pakkumine tema soovi järgi. Autori hinnangul on mobiilne töö üks sellistest töösuhetest, mille reguleerimist ning täpsustamist tasuks kaaluda, kuna laialt levivat internetiühendust reklaamitakse Eestis väga palju ning seetõttu ei tohiks ka töö tegemine olla takistatud. Mobiilse töö töösuhete sõlmimiseks tekib aga võimalus ainult siis, kui töölepingu seadus lubab paindlikku töö- ja puhkeajaga ning töötervishoiu ja tööohutuse seadus töökohta tulenevalt töötaja soovist. Ainult sellisel juhul saab mobiilne töö olla seadusega kooskõlas. Magistritöö raames läbi viidud küsitluse vastustest nähtus, et mitmed tööandjad soovivad oma töötajaid motiveerida just võimalusega teha tööd kodus, muutes sellega nende tööaja ja -koha pandlikumaks. Seega tuleks autori arvates Eesti mastaabis mõelda mobiilse töö reguleerimise peale, kuna internet on peaaegu igal pool töötajale kättesaadav ning selline töökorraldus motiveeriks töötajat tööd tegema ka kodustes tingimustes, kui ta teab, et ei pea küll töökeskkonnas viibima, kuid töö tegemine on siiski tasustatud. Ettevõttele, kellele on töötaja rahulolu väga oluline, oleks nimetatud töövormi reguleerimine suureks plussiks ning ka tööandja jaoks oleks suure tõenäosusega just need ettevõtted kõige ahvatlevamad tööandjad, kes lubavad töösuhetes rakendada teatud paindlikkust, sest tänapäeval ei soovi enam töötajad tunda, et nad on sunnitud töötama ühes kohas teatud kellast kellani. Seetõttu on ka paindlikud ettevõtted tööturul konkurentsivõimelisemad. Ühtlasi selgus küsitluste vastustest, et ligi kolmveerand vastajatest on seisukohal, et praegu kehtivad ebatüüpiliste töösuhete regulatsioonid on liialt laiapõhjalised ning võiksid olla täpsemini reguleeritud. Autor leiab, et sellise vastuse võib põhjustada just töö- ja puhkeaja korraldamine, kuna ebatüüpilistest töösuhetest näiteks tähtajalist tööd või renditööd ei kasutata ainult täistööajaga töösuhete puhul.

Autori hinnangul ei olegi käesoleval hetkel kõige suurem probleem selles, et töölepingu seadus ei sisalda laia variatsiooni erinevatest ebatüüpilistest töösuhetest, vaid jäikus seisneb eelkõige ranges töö- ja puhkeaja määratluses ning töökoha kindlaks määramises. Kui töölepingu seaduse kohaselt on lubatud tööandjal ja töötajal kokku leppida paindlikus töö- ja puhkeajas ning töökohas, saavad alles niisugusel juhul kohalduda ebatüüpiliste töösuhete erinevad vormid. Samuti täistööajaga töötaval töötajal võib tekkida vajadus paindlikkuse järgi töökoha osas, kuid see ei peaks eeldama automaatselt töösuhete muutust, vaid tööandja ja töötaja omavahelist kokkulepet, mis oleks ka seadusega lubatud. Samas leidub tööandjaid, kes soovivadki töötaja motiveerimiseks anda talle võimaluse ise korraldada oma töö- ja puhkeajaga ning sõltuvalt töö iseloomust ka võimaluse teha tööd kodus või mõnes muus töötajale mugavamas kohas.

Magistritöö teise peatüki analüüsist nähtus, et töö- ja puhkeajad tuleb seaduse kohaselt töösuhetes lepingupooltel kokku leppida ning eeldatakse, et töötaja töötab nädalas 40 tundi. Direktiivi 91/533/EMÜ kohaselt on tööaeg oluline lepingutingimus, milles pooled peavad kokku leppima. Teisalt on ebatüüpilistele töösuhetele iseloomulik tööaja varieerumine, mis erineb kindlasti tavalisest töösuhetes TLS § 43 mõttes, kus täistööajaks arvestatakse 40 töötundi nädalas. Direktiivis 2003/88/EÜ, on välja toodud, et vajalik on kehtestada nädalase tööaja ülemmäär, kuid miinimummäär tööajale kehtestatud ei ole. Autor leiab, et tööaja paindlikumaks muutmisele aitaks kaasa tööaja ülemmäär fikseerimine töölepingus, mille kohaselt võib töötundide arv jääda ka alla tavapärase 40 tunnise tööaja nädalas, kuid ei tooks automaatselt kaasa osalise tööajaga töösuhet. Selline seaduse muudatus ei läheks vastuollu ka Euroopa Liidu direktiiviga ning seetõttu oleks muutus Eesti seaduses vastuvõetav. Olukorras, kus töötaja töötab osalise tööajaga, kuid kõrgema töötasu nimel omab mitut töökohta, võiks autori hinnangul töötajate registreerimisel Maksu- ja Tolliametis märkida, et tegemist on osalise tööajaga töösuhetega ja välja tuua iganädalane töökoormus või töötundide vahemik ning sellisel juhul saaks mitme tööandja olemasolu korral Tööinspektsioon kontrollida, kuidas töötaja ise järgib töö- ja puhkeaja nõudeid, sest erinevad tööandjad on kontrolli teostamisel raskendatud olukorras. Magistritöö teisest peatükist nähtus, et ebatüüpiliste töösuhete peamiseks negatiivse mõju põhjuseks oli töötajate väsimus ning stress, mis tulenes ületöötamisest või julguse puudumisest nõuda korrektseid töötingimusi. Seega on autori arvates oluline osa ebatüüpiliste töösuhete kasutamisel Tööinspektsioonil, kes saab teostada järelevalvet seadusega sätestatud nõuete järgimise üle ning teha vastavaid ettekirjutusi kummalegi töölepingu poolele, olenevalt sellest, kumb pool on konkreetsel juhul vastutav.

Tänu interneti levikule ning töökohtade globaliseerumisele võib töö toimuda ka erinevates riikides või riigisiselt erinevates kohtades ning tööandja ei saa tagada töötaja üle kontrolli ega vaadata üle töötingimused selles kohas, kus tööd teostatakse. Seetõttu võivad töötajad kannatada ebapiisava kaitse all, kui nende töötingimuste ja –keskkonna üle ei ole tööandjal otsest ülevaadet ning kontrolli. Kuivõrd töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt on töökohaks ettevõtte territoorium, jätab TTOS § 4 lg 1 ka mõningase vabaduse tööandjale anda töötajale luba töö tegemiseks muus kohas, kui seda on ettevõtte territoorium. Samuti näeb direktiiv 91/533/EMÜ ette, et töökoht on töölepingu oluline tingimus, kuid samas sätestab, et mitme töökoha puhul tuleb lihtsalt töölepingus erinevad kohad kajastada. Seega direktiivi kohaselt ei oleks takistatud muudatused Eesti töölepingu seaduses, mis puudutava töökoha fikseeritust. Samas ei ole praegusel hetkel selgelt ära toodud, kellele jääb kohustus tagada töökeskkonna turvalisus, kui töötaja ei teosta tööd ettevõtte ruumides. Antud juhul leiab autor sarnaselt Tööandjate Keskliidu ettepanekuga, et tööohutuse ja töökeskkonna ning töö- ja puhkeaja nõuete järgimise vastutus peaks kaugtöö korral jääma tööandja asemel töötajale, eriti juhul, kui tööandja ja töötaja on töölepingus kokku leppinud õiguse, et töötaja võib ise otsustada, kus ta tööd teostab ning kuidas tööaega korraldab. Sellise vastutuse jätmine tööandjale pole mõistlik, kuna tööandjal on raskem teostada töötaja üle kontrolli, kui töötaja ei viibi ettevõtte ruumides ning sellisel juhul vastutuse tööandjale järgmine on liigselt koormav. Lisaks võib vastutuse tööandjale jätmine tekitada paindlikkuse tõhustamisele vastupidise efekti, kuna tööandjad võivad keelduda selliste kokkulepete sõlmimisest, teades, et peavad vastutama millegi eest, mis ei ole nende vahetu kontrolli all. Olukorras, kus töökeskkonna ning töö- ja puhkeaja nõuete järgimise vastutus lasub töötajal, on Tööinspeksioon see, kellel tuleb teostada järelevalvet, kas nimetatud nõudeid korrektselt ka täidetakse. Autori hinnangul tuleks sellisel juhul töötajal kannatada mõningast ebamugavust, mis on järelevalvemenetlusega seotud ning võimaldada Tööinspeksioonil kontrolli teostada, sest puuduste puhul saab teha vastavad muudatused ning eelkõige on need kasulikud töötaja enda tervisele, kuna kodune keskkond on küll mugav valik, kuid puudulike töötingimuste korral võivad pikema aja jooksul puudulikes töötingimustes töö tegemisele järgneda tervist kahjustavad mõjud.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et hetkel kehtiv töölepingu seadus ei takista nende ebatüüpiliste töösuhete levikut, mis on juba käesoleval hetkel töölepingu seaduses reguleeritud. Küll aga on autori arvates takistatud selliste töösuhete levik, mis eeldavad paindlikku töö- ja puhkeaega, sest töölepingu seaduse kohaselt peab olema töölepingus ära toodud konkreetne arv töötunde, mis ei võimalda töötundide osas paindlikkust. Veelgi enam ei saa töötajad ise otsustada,

kuidas nad oma töö- ja puhkeaega jagada soovivad. Sellest tulenevalt leiab autor, et töölepingu seaduses võiks tööaja paindlikumaks muutmiseks märkida ära töötundide ülemmäär või töötundide vahemik, mis tähistaks täistööaja töötundide arvu ning vahemik, mis tähistaks osalise tööaja töötundide arvu, kuna praegusel hetkel on töösuhe, mille töötunnid jäävad alla 40 tunni nädalas automaatselt osalise tööajaga töösuhe. Ühtlasi tuleks töötervishoiu ja tööohutuse seaduses reguleerida olukord, kui töötaja võib töötada ka mujal kui tööandja ettevõtte ruumides ning kellel lasub sellisel juhul kohustus vastutada töötingimuste vastavuse üle seaduses sätestatud tingimustele. Selline regulatsioon ning lepingupoolte kokkulepe annaks töötajale vabaduse otsustada, kus ta parasjagu tööd teha soovib ning näiteks lapse haiguse puhul ei peaks võtma haiguslehte, vaid saab teha tööd ka kodust, säilitades oma palga. Eelnevas tulenevalt leiab autor, et Tööinspektsioonil peab säilima võimalus teostada järelevalvet töökeskkonna tingimuste üle, sõltumata sellest, kas töökoht on ettevõtte territooriumil või kuskil mujal ning töö- ja puhkeaaja nõuete järgimise üle. Kuivõrd töö- ja puhkeaeg ning töötervishoid ja -ohutus on omavahel seotud, kuna töö- ja puhkeaaja nõuete mittetäitmine ning töökeskkonna puudulikud tingimused võivad mõjuda töötajale tervist kahjustavalt, leiab autor, et paindlikkuse tagamiseks, mis ei mõjuks töötajale tervist kahjustavalt, tuleb hinnata riske nii töölepingu seadusest kui ka töötervishoiu ning -ohutuse seadusest lähtuvalt, et uute regulatsioonide sätestamisel oleks nimetatud riskid võimalikult minimaalsed.

Working and rest time arrangement of non-standard employment

Summary

The purpose of the thesis is to find out whether Employment Contract Act prevents the strain of non-standard employment relationships and how limited it is to agree on flexible working and resting time and working place in employment contract, when employer don't have actual control over their employees. The second goal is to show what kind of changes could be made in the Employment Contract Act and also in the Occupational Health and Safety Act, when it turns out that the spread of non-standard employment and flexible working time and place is currently limited.

The main purpose of the current Employment Contract Act in force in Estonia is to regulate the working relationship between a specific employer and employee. Although, for the past decades the relationships have evolved alongside industrial development, the regulation has not been changed accordingly and does not correspond to the new needs. There has been an increasing demand for flexibility due to mental and physical abilities or other arguments. Moreover, people are less willing to work for only one employer during their working years as the aim is to gather diverse experience and new opportunities for fulfilment. Furthermore, some employees choose to offer their services to multiple employers which results in being independent from strict working hours and place. Further focus has been put on non-standardised working relationships' terms and their explanation from national as well as international organisations. It has brought attention to the problematic areas which have occurred during the growth and implementation of these relations. The changes in the labour law and implementing new working types should be supported and analysed to determine the bottlenecks of the development process and how to resolve these in order to lower risks and nurture the progress.

The author's assessment indicates that Estonia's greatest problem does not concern the Employment Contract Act's insufficient variation of different types of employment but rather the rigidity of permitted working and leisure hours and determining the workplace. If the Employment Contract Act would allow the employer and employee to make agreements on flexible working hours and place of work then the different non-standard working types could start spreading further. There are employers who wish to use the non-standard working ways as a motivation for the employee to give them more freedom on arranging one's working and

leisure hours and work in a more preferred environment. The Master Thesis' analysis of the second chapter showed the working hours are established by both parties of the contract according to the law and the expected work load is 40 hours per week. On the other hand, the non-standard working relations are characterized by varying working hours which is not applicable considering the Employment Contract Act requirements as the expected load mentioned above needs to be fulfilled. In the directive 2003/88/EÜ – which determines certain aspects of the regulation of work time – it is said that there is a need to set the upper limit of weekly working hours while the lower limit is not necessary. The author suggests that specifying the upper limit in the employment contract with the additional clause that it may be under the regular 40 hours would benefit changing the working hours more flexible as it would not presume partial working type.

Due to high Internet accessibility and the globalisation of the employment market, the work tasks may be performed in multiple countries or cities within one country which makes it harder for the employer to maintain supervision over employees and the circumstances they work in. This may lead to employees suffering from insufficient protection when their employer does not have control over their working conditions and environment. Although the Occupational Health and Safety Act determines the place of work as the territory of the company, its § 4 section 1 leaves certain freedom to operate in another place outside the mentioned area. On the other hand, it is not currently stated clearly who will be responsible for the safety of the working environment when the activities are performed outside the company rooms. On this matter the author consents with the proposition from Employers' Confederation that satisfaction of the occupational safety and environment and compliance with permitted working and leisure hours should be the responsibility of the employee in the working from distance arrangement. Especially, when the contract states that the employee has the right to decide when and where to complete one's working assignments. If the responsibility would be left upon the employer then it would become more of a strain as it is difficult to supervise an employee who is not present in the company's territory. Furthermore, this may cloud the benefits of flexibility as the employer could decline such arrangements when they are left with the responsibility for overseeing a situation they are not entirely in control of. When the situation is reversed – the employee is responsible for meeting the requirements – then the Labour Inspectorate would be in charge of assuring that the aforementioned needs are fulfilled correctly. The author argues that this format may be somewhat inconvenient for the employee as it involves an obligation to enable monitoring procedures. On the other hand, the inspection would be for the greater good of the employee

as home environment may seem as a convenient choice but could turn out to have shortages which need to be changed in order to prevent any harmful impact on health.

According to the Employment Contract Act of Estonia, the labour agreement is strictly based on time and place settlement. However, there are working types which are characterised by flexible working hours and the freedom to choose a suitable place for completing the assignments. The first chapter of the given Master Thesis showed that the current act in force regulates three different non-standard types which are fixed-term, part-time and rental work. In addition, the analysis presented further sub-categories of different working types which are involved in the same settlement and not regulated in any other way currently in Estonia. In the given Thesis, the German, English and Irish non-standard working regulations are compared which presented that these have become more detailed and the implemented laws include casual labour, zero-hour contracts, “on call work”, telecommuting and shared work placement. As it is argued in the first chapter, the terminal contract comprises casual labour regulation as well which has not been established otherwise in Estonia. Casual labour differs from fixed-term work as the working period is very short and could last only for a few hours or days. While the absence of casual labour regulation does not prevent contracting terminal workers for few days, the author suggests that by implementing a new casual working regulation may actually lead to further confusion as an analysed decision needs to be made which one to use each individual occasion. Furthermore, it was found that part-time working relations also involve “on call work” which has not been regulated by the Employment Contract Act. As this working type does not ensure certain working hours for the employee then these cannot be set in the contract which leads to a conflict of the relation not correlating with the Employment Contract Act. In addition, the author could not find a possibility for implementing a zero-hour contract as the Employment Contract Act requires fixed working hours. Thus, the zero-hours contract does not correspond to the law as the name already indicates that the working hours are not determined.

Moreover, the largest percentage of working relations are contracted through the Internet or web-based platforms. At the moment, no such telecommuting is regulated by the Legislation of Estonia as the Employment Contract Act and Occupational Health and Safety Act require the employee to work in the premises of the company. The author argues that developing a specific regulation for telecommuting should be taken under consideration as the spread of quality Internet connectivity is highly exploited in Estonia and using this benefit for implementing flexible working structures should not be hindered. Binding telecommuting will

only be possible if the Employment Contract Act would permit flexible working and leisure hours and the Occupational Health and Safety Act a place of work chosen by the employee. Only with this kind of arrangement the telecommuting could correspond to the aforementioned regulations. The questionnaire – which was conducted during the Thesis – showed that many employers would like to motivate their workers through introducing the possibility of working from home while making their working hours more flexible. Therefore, the author suggests that it should be considered to regulate telecommuting in Estonia as the Internet is highly accessible in all parts of the country and such arrangement would motivate employees to work from the home environment if they are assured that the hours are still paid without the necessity of attending company rooms. Enterprises who value the satisfaction of employees would benefit from this regulation as they would become more attractive to people who are looking for flexible working conditions.

Overall the current Employment Contract Act in force does not restrict the spreading of non-standard working types which have not been regulated in the law itself yet. On the other hand, the author argues that it has hindered the implementation of them as the given Act requires establishing specific working hours and a place of work which do not comply with flexibility. Moreover, employees do not have the freedom to choose their working and leisure hours themselves. Thus, the author suggest that an upper limit or a span of working hours – one for full-time and other for part-time as the current system automatically sets all amounts of weekly working hours under 40 as part-time working relations – should be stated in the Employment Contract Act in order to increase flexibility. In addition, the Occupational Health and Safety Act should involve the possibility of working outside the premises of the company. It would benefit the freedom to operate as employees can make the decision where it would be most suitable to work from.

In conclusion, the author states that the current situation is not hopeless but enabling flexible working ways, considering the time and place for it, would be more applicable to nowadays employment market needs. As the working relations are changing alongside the development of the world, some improvements need to be established which would benefit both – the employers and employees – as motivated employees with fresh ideas are an advantage in the growth of the enterprise.

Kasutatud materjalide loetelu

Kasutatud kirjandus

1. A. Aliosi, Commoditized workers: Case study reasearch on labour law issues arising from a set of “on-demand / gig economy” platforms. *Corporate Labour Law & Policy Journal*, 2016, Vol 37, No 3.
2. M.Aleksynska, A.Muller. Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts. 2015.
3. A.Bamford. The Influence of Work Arrangements on Occupational Health and Safety: A Study of Australian and United Kingdom Horticulture. PhD thesis, University of New South Wales. 2015.
4. B.Beham, P.Prag, S.Drobnic. Who’s got the balance? A study of satisfaction with the work–family balance among part-time service sector employees in five western European countries. *International Journal of Human Resource Management*, 23(18). 2012.
5. C.Bernard, New forms of employment in the United Kingdom. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016.
6. V. De Stefano, Introduction: Crowdsourcing, the gig-economy and the law. *Corporate Labour Law & Policy Journal*, 2016, Vol 37, No 3.
7. C.Dumas, C.Houndre. Non-standard forms of employment in Uganda and Ghana. International Labour Office, 2016.
8. W.Eichhorst, V.Tobsch. Has atypical work become typical in Germany. ILO, 2013.
9. W.Eichhorst, V.Tobsch. Not so standard Anymore? Employment duality in Germany. Germany 2014.
10. W.Eichhorst, The Unexpected Appearance of a New German Model. Germany, 2012.
11. J.Ervasti, J.Vahtera, P.Virtanen, J.Pentti, T.Oksanen, K.Ahola, M.Kivimäki, M.Virtanen. Is temporary employment a risk factor for work disability due to depressive disorders and delayed return to work? The Finnish Public Sector Study. *Scandinavian Journal of Work Environ Health*, 40(4). 2014.
12. B.Fabiano. A statistical study on temporary work and occupational accidents: specific risks and risk management strategies. *Safety Science*, 46. 2008.
13. C.Fagan, H.Norman, M.Smith, M. C. Gonzalez Menendez. In search of good quality part-time employment, 2014.

14. ILO. Labour protection in a transforming world of work, Report IV, International Labour Conference 104th Session, Geneva. 2014.
15. International Labour Office. Non-standard forms of employment — Geneva, 2015.
16. International Labour Office. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects – Geneva: ILO. 2016.
17. M.Inoue, M.Minami, E.Yano. Body mass index, blood pressure, and glucose and lipid metabolism among permanent and fixed-term workers in the manufacturing industry: a cross-sectional study. BMC Public Health, 14. 2014.
18. P.Kachaiyaphum, N.Howteerakul, D.Jujirarat, S.Siri, N.Suwannapong. Serum Cholinesterase Levels of Thai Chilli Farm-Workers Exposed to Chemical Pesticides: Prevalence Estimates and Associated Factors. Journal of Occupational Health, 52. 2010.
19. A.L. Kalleberg, K. Hewison, Precarious work and the challenge for Asia. American Behavioural Scientist, 2013, Vol 57, No 3.
20. A. Kalson. Tööajakontod ja nende võimalik rakendamine Eesti tööõiguses. Juridica II/2014.
21. A. Kerr, New forms of employment in Ireland. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016.
22. E.Käärats, T.Treier, S.Suder, M.Pihl, M.Proos. Töölepingu seadus - Selgitused töölepingu seaduse juurde, 2013.
23. I.Mandl, Overview of New Forms of Employment. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016.
24. M. Miidla-Vanatalu, Renditöö. Tööinspektsioon, 2015.
25. On-call work and “zero hours” contracts; International Labour Office – Geneva: ILO. 2004.
26. M. O’Sullivan, T. Turner, J. McMahon, L. Ryan, J. Lavelle, C. Murphy, M. O’Brien, P. Gunnigle. A study on the prevalence of zero hours contracts among Irish employers and their impact on employees. University of Limeric, 2015.
27. M.Quinlan. The effects of non-standard form of employment on worker health and safety. International Labour Office, Geneva. 2015.
28. D.Rodriguez, F.Targa, M.Belzer. Pay incentives and truck driver safety. Industrial & Labor Relations Review, 59(2). 2006.
29. M.Sargeant, H.Sutschent, Non-standard working in the public service in Germany and the United Kingdom, Geneva ILO. 2015.
30. H.Siigur. Töö- ja puhkeaeg uues töölepingu seaduses – Juridica 2009/4.

31. G.Tavits, New forms of employment in Estonia. Kluwer Law International, BV, The Netherlands. 2016.
32. M.Virtanen, M.Kivimäki, M.Joensuu, P.Virtanen, M.Elovainio, J.Vahtera. Temporary employment and health: a review. International Journal of Epidemiology, 34. 2005.
33. B.Waas, New forms of employment in Germany. Kluwer Law International BV, The Netherlands. 2016.
34. D.Walters, P.James. What motivates employers to establish preventive management arrangements within supply chains? Safety Science, 49. 2011.

Kasutatud normatiivmaterjal

35. Eesti Vabariigi töölepingu seadus. RT 1992, 15, 241
36. Töölepingu seadus - RT I 2009, 5, 35
37. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus - RT I 1999, 60, 616

Kasutatud kohtupraktika

38. EKo C-413/13 - FNV Kunsten Informatie en Media, eelotsusetaotlus
39. EKo C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, eelotsusetaotlus
40. RKTKo 3-2-1-3-05

Kasutatud Interneti allikad

41. Act on Part-Time and Fixed-Term Contracts. Arvutivõrgus: <http://www.mayr-arbeitsrecht.de/wp-content/uploads/2016/05/Part-Time-and-Limited-Term-Employment-Act.pdf> (30.03.2017)
42. Advokaadid: lühem tööpäev tõstab töötajate produktiivsust ja motivatsiooni, 04.01.2017. Postimees. Arvutivõrgus: <http://majandus24.postimees.ee/3968109/advokaadid-luhem-toopaev-tostab-tootajate-produktiivsust-ja-motivatsiooni> (30.03.2017)

43. C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175); Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175 (28.01.2017)
44. CIPD, Zero hours contracts more widespread than thought - but only minority of zero hours workers want to work more hours. London, 2013. Arvutivõrgus: <http://www.cipd.co.uk/pressoffice/press-releases/zero-hours-contracts-more-widespread-thought-050813.aspx> (29.03.2017)
45. Eesti tööseadus eelmises sajandis, 29.10.2015. Äripäev. Arvutivõrgus: <http://www.aripaev.ee/uudised/2015/10/29/eesti-tooseadus-eelmises-sajandis> (30.03.2017)
46. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, 4. november 2003, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. – ELT L 299, 18.11.2003. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=ET> (20.02.2017)
47. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ, 12. juuni 1989, tööohutuse ja töotervishoiu kohta. Arvutivõrgus: <https://osha.europa.eu/et/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction> (21.02.2017)
48. Euroopa Nõukogu Direktiiv 1999/70/EÜ, 28. juuni 1999, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lk 371. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=ET> (28.01.2017)
49. Euroopa Parlamendi raport ühenduse töotervishoiu ja tööohutuse strateegia aastateks 2007–2012. 20.12.2007. Arvutivõrgus: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2007-0518+0+DOC+XML+V0//ET> (21.02.2017)
50. Inimesed ei võta enam majanduslikel põhjustel haiguslehti. 28.10.2014. Eesti Päevaleht. Arvutivõrgus: <http://www.pealinn.ee/newset/leht-inimesed-ei-vota-enam-majanduslikel-pohjustel-haiguslehti-n24215> (22.02.2017)
51. Komisjoni teatis „EUROOPA 2020. AASTAL: aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia“. KOM(2010) 2020 lõplik. Brüssel, 03.03.2010. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ET:PDF> (21.02.2017)

52. M.Miidna-Vanatalu. Töösuhete järelevalvest. Tööinspeksioon, 2011. Arvutivõrgus: https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Teavitustegevus/Infokirjad/2011/infokiri_nr_11/veebru2011_juristannab2.pdf (02.04.2017)
53. Nõukogu direktiiv 89/654/EMÜ, 30. november 1989, töökohale esitatavate ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuete kohta (esimene üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0654&from=EN> (21.02.2017)
54. Nõukogu direktiiv 91/533/EMÜ, 14.oktoober 1991, tööandja kohususte kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhete tingimustest. – ELT L 288, 18.10.1991, lk 3. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=ET> (20.02.2017)
55. Organisation of working time act, 1997. Arvutivõrgus: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html> (30.03.2017)
56. Paindlik tööaeg eeldab usaldust ja nutikust. Postimees. 03.01.2017. Arvutivõrgus: <http://pluss.postimees.ee/3967133/paindlik-tooaeg-eeldab-usaldust-ja-nutikust> (30.03.2017)
57. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta, RT II 2000, 15, 93. Arvutivõrgus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/78197> (20.01.2017)
58. Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003. Arvutivõrgus: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2003/act/29/enacted/en/html> (30.03.2017)
59. S.J Lambert, P.J. Fugiel, J.R. Henly, Precarious work schedules among early-career employees in the US: A national snapshot. Univeristy of Chicago, 2014. Arvutivõrgus: https://ssascholars.uchicago.edu/sites/default/files/work-scheduling-study/files/lambert.fugiel.henly_precarious_work_schedules.august2014_0.pdf (29.03.2017)
60. Tegelik töösuhte varjamine. Maksu- ja Tolliamet, oktoober 2015. Arvutivõrgus: <http://www.emta.ee/et/ariklient/tulu-kulu-kaive-kasum/muudatused/tegeliku-toosuhte-varjamine> (30.03.2017)
61. Tööandjate Keskliit. Ettepanekud töö- ja puhkeaja regulatsiooni muutmiseks, 08.04.2016. Arvutivõrgus: <https://www.employers.ee/seisukohad/ettepanekud-too-ja-puhkeaja-regulatsiooni-muutmiseks/> (30.03.2017)
62. Tööinspeksioon: paljud ettevõtted ei kontrolli töötaja tervist, 11.02.2015. Postimees. Arvutivõrgus: <http://www.pealinn.ee/newset/tooinspeksioon-paljud-ettevotted-ei-kontrolli-tootajate-tervist-n31022> (02.04.2017)

63. Töölepingu seadus on ajale jalgu jäänud, 02.11.2015. Äripäev. Arvutivõrgus:
<http://www.aripaev.ee/juhtkiri/2015/11/02/toolepinguseadus-on-ajale-jalgu-jaanud>
(30.03.2017)
64. Töösuhete paindlikkus – vigane pruut, 19.11.2015. Äripäev. Arvutivõrgus:
<http://www.aripaev.ee/arvamused/2015/11/19/toosuhete-paindlikkus--vigane-pruut>
(02.04.2017)
65. Working hours act, 1982:673, non-official translation, lk 2. Arvutivõrgus:
<http://www.government.se/49d4f9/contentassets/1b29fd35b2544f13875137beab80911a/1982673-working-hours-act.pdf> (30.03.2017)

LISA

Ebatüüpilised töösuhted - paindlik töö- ja puhkeaja korraldus

Tere!

Minu nimi on Gerli ning olen Tartu Ülikooli õigusteaduskonna magistriõppe tudeng. Oma magistritöö kirjutan teemal "Töö- ja puhkeaja korraldus ebatüüpiliste töösuhete korral". Allpool esitatud küsimustik on suunatud eelkõige tööandjatele, analüüsimeks seda, kas tööandjad on teadlikud ebatüüpiliste töösuhete korraldusest ning kuivõrd alati oleks tööandjad nimetatud töösuhete kasutamisel oma ettevõtetes tavapärase töösuhte rakendamise asemel.

Olen väga tänulik kõigile vastajatele!

* Kohustuslik

1. Sugu * *Märkige ainult üks ovaal.*

- ☐ Naine
- ☐ Mees

2. Vanus * *Märkige ainult üks ovaal.*

- ☐ 18-25
- ☐ 26-35
- ☐ 36-45
- ☐ 46-55
- ☐ 56 ja vanem

3. Millisesse valdkonda Teie ettevõtte kuulub *

4. Mitu inimest töötab Teie ettevõttes * *Märkige ainult üks ovaal.*

- ☐ 0-9
- ☐ 10-49
- ☐ 50 ja rohkem

5. Kuidas hindate oma teadmisi erinevate ebatüüpiliste töösuhete osas

** Märkige ainult üks ovaal.*

- ☐ Väga head
- ☐ Head
- ☐ Vähesed
- ☐ Puudulikud

6. Kas oleksite nõus töösuhtes töötajaga kasutama mõnda vormi ebatüüpilistest töösuhetest * *Märkige ainult üks ovaal.*

- ☐ Jah
- ☐ Ei

7. Kas käesoleval hetkel töötab Teie ettevõttes mõni töötaja n-ö ebatüüpilise töösuhte vormi järgi * *Märkige ainult üks ovaal.*

- ☐ Jah
- ☐ Ei

8. Millist ebatüüpilise töösuhte vormi oleksite valmis töösuhtes töötajaga

rakendama * *Märkige kõik sobivad.*

- ☐ Osalise tööajaga töösuhe
- ☐ Ajutine või tähtajaline töösuhe
- ☐ Renditööjõud läbi mõne vastava ettevõtte
- ☐ Võlaõigusseaduse sätete alusel sõlmitud lepinguline suhe
- ☐ Muu:

9. Mis põhjusel olete pidanud rakendama ebatüüpilisi töösuhteid * *Märkige kõik sobivad.*

- ☐ Töötaja tervisest tulenevalt
- ☐ Töötaja isiklikust või perekondlikust seisundist tulenevalt
- ☐ Pakutav töö ei oleks täitnud täistööaja mahtu
- ☐ Tegemist oli hooajalise tööga
- ☐ Muu:

10. Kas leiate, et kehtiv töölepingu seadus piirab ebatüüpiliste töösuhete levikut ning rakendamist * *Märkige ainult üks ovaal.*

- ☐ Jah
- ☐ Ei

11. Kas leiate, et kehtivas töölepingu seaduses võiks olla ebatüüpilised töösuhted ja nende rakendamine täpsemalt reguleeritud * *Märkige ainult üks ovaal.*

- ☐ Jah
- ☐ Ei

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Gerli Alavere,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

“Töö- ja puhkeaja korraldus ebatüüpiliste töösuhete korral”,

mille juhendaja on Gaabriel Tavits,

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tallinnas, **02.05.2017**